

TAMPEREEN YLIOPISTO

Lyhytaikaiset sijaaisuudet päiväkodeissa- Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

ELINA ERKKILÄ

Lokakuu 2018

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

ELINA ERKKILÄ: Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa- Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 113 sivua, 3 liitesivua

Lokakuu 2018

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä lyhytaikaisista sijaisuuksista päiväkodin työyhteisöissä. Tutkimuksessa selvitettiin miten vuokratyöyrityksen kautta järjestyneet lyhytaikaiset sijaisuudet näkyvät päiväkodin toimintakulttuurissa, millaisia kehittämisajatuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen toimintaan ja millaisia sijaisia he odottavat päiväkoteihin.

Tutkimuksen kohteena oli kuusi päiväkodin johtajaa kolmesta eri kunnasta etelä-Suomen alueella, jotka työssään hoitavat päiväkodin henkilöstöjärjestelyjä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluna marraskuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana. Tutkimus oli luonteeltaan laadullinen tutkimus ja analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Aineisto litteroitiin ja analysoitiin teemoittelun avulla. Teoreettinen viitekehys koottiin alkavaksi vuokratyöyritysten syntymisen taustalla olevasta työelämän prekarisoitumisesta, pätkätyön käyttämisestä päiväkodeissa ja päiväkotisijaisista. Sen jälkeen käsiteltiin päiväkodin toiminta- ja työkulttuuria, päiväkodin työyhteisöä, työyhteisön muotoutumista, muutosta työyhteisössä ja päiväkodin johtajuutta.

Vuokratyöyritysten mukaantulo lyhytaikaisten päiväkotisijaisten vuokraamiseen on uusi ja toistaiseksi tutkimaton asia varhaiskasvatuksen osalta. Keskeisenä tutkimustuloksena tässä tutkimuksessa nousi esille päiväkodin johtajien pääasiallinen tyytyväisyys vuokratyöyrityksen toimintaan. Vuokratyöyrityksen palveluihin oli lähdetty mukaan taloudellisten säästöjen saamiseksi ja johtajan työajan fokusoimiseksi johtajan tehtäviin. Tulosten mukaan johtajat kokivat työkuorman vähentyneen ja työtehtävien fokusoituneen selvemmin johtajan tehtäviin vuokratyöyrityksen palveluiden käyttöön siirtymisen myötä.

Tutkimustuloksissa korostui lyhytaikaisen sijaisen tuttuuden merkitys muun henkilöstön ja lasten osalta. Sijaisen tuttuudella oli merkitystä lyhytaikaisen sijaisen ja muiden työntekijöiden työnkuvan muodostumiseen. Lyhytaikaisen sijaisen työn nähtiin painottuvan perushoidolliseen työhön ilman jatkumoa lasten ja perheiden tuntemisessa. Tulosten mukaan henkilöstöjärjestelyitä päiväkodeissa joudutaan erityisesti tekemään silloin, jos sijaista ei saada.

Tuloksissa tuli esille joitakin kehittämisajatuksia vuokratyöyrityksen toimintaan liittyen. Tulosten mukaan sijaisia on edelleen haastavaa saada tilanteissa, jolloin useita työntekijöitä on samanaikaisesti pois. Sijaisten saaminen edellyttää johtajilta sijaistarpeiden ennakoitua. Tuloksissa tuli esille, että sijaisten perehdyttämiselle päiväkodeissa löytyy vähäisesti aikaa vaikka sen tärkeys tiedostetaan. Tulosten mukaan yhteiset keskustelufoorumit vuokratyöyrityksen kanssa olisivat hyödyllisiä. Tuloksista nousi esille myös uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016) myötä tulleet säännökset, joiden mukaan epäpäteviä sijaisia ei voida enää palkata.

Tutkimustuloksissa liittyen odotuksiin lyhytaikaisista sijaisista korostui tuttuus, oma-aloitteisuus, vastuun kantaminen, luotettavuus, läsnäolo, hyvät käytöstavat, motivoitunut ja kunnioittava asenne työn tekemiseen, joustavuus ja aktiivisuus vanhempia kohtaan. Johtajat myös pyrkivät minimoimaan henkilöstön vaihtuvuuden.

Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä ja edustavat vain tutkittavien ajatuksia tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää kehitettäessä vuokratyöyritysten toimintaa varhaiskasvatuksen henkilöstöjärjestelyjen osalta.

Avainsanat: työelämän prekarisoituminen, vuokratyö, päiväkodin työyhteisö, päiväkodin toimintakulttuuri, työkulttuuri, lyhytaikainen päiväkotisijainen, päiväkodin johtaja.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖELÄMÄN PREKARISOITUMINEN	9
2.1	MÄÄRÄ- JA OSA-AIKAiset TYÖSUHTEET PÄIVÄKODEISSA	12
2.2	VUOKRATYÖ PÄIVÄKODEISSA JA VUOKRATYÖYRITYKSEN TOIMINTA	15
2.3	LYHYTAIKAISEN SIIJAISEN ASEMA PÄTKÄTÖISSÄ.....	18
2.4	PÄIVÄKOTISIIJAISTEN REKRYTOINTI.....	21
3	TOIMINTAKULTTUURI POHJANA PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖN TOIMINNALLE.....	23
3.1	TOIMINTAKULTTUURI JA TYÖYHTEISÖN MUOTOUTUMINEN	23
3.2	PÄIVÄKODIN TYÖKULTTUURI OSANA PÄIVÄKODIN TOIMINTAKULTTUURIA	24
3.2.1	<i>Työnjako</i>	<i>25</i>
3.2.2	<i>Työkäytänteet.....</i>	<i>26</i>
3.2.3	<i>Palaverikäytännöt.....</i>	<i>29</i>
3.3	MUUTOS PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖSSÄ	30
4	PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖ.....	32
4.1	KASVATTAJIEN YHTEISÖ JA MONIAMMATILLINEN TIIMITYÖ	32
4.2	PÄIVÄKODIN JOHTAJA TYÖYHTEISÖSSÄ	35
5	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA MENETELMÄLLISET VALINNAT	38
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	39
6.1	LAADULLINEN TUTKIMUS.....	39
6.2	FENOMENOLOGIS-HERMENEUTTISIA PIIRTEITÄ OMAAVA TUTKIMUS.....	40
6.3	HAASTATTELU AINEISTONKERUUMENETELMÄNÄ	44
6.4	TEEMAHAASTATTELU.....	47
6.5	AINEISTON LITTEROINTI.....	49
6.6	LAADULLISEN AINEISTON SISÄLLÖNANALYYSI	50
7	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA.....	53
7.1	PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN KOKEMUKSET LYHYTAIKAISTEN SIIJAISUUKSIEN JÄRJESTYMISESTÄ.....	53
7.1.1	<i>Vuokratyön käyttöön siirtymisen syyt</i>	<i>53</i>
7.1.2	<i>Vuokratyöyrityksen toiminta pääasiassa hyvää ja toimivaa</i>	<i>54</i>
7.1.3	<i>Päiväkodin johtajien työajan selkeämpi fokuoituminen johtotehtäviin.....</i>	<i>54</i>
7.1.4	<i>Muutokset päiväkodin johtajien kuormittuneisuudessa</i>	<i>55</i>
7.1.5	<i>Sijaiskapasiteetti pääosin laajempi ja monipuolisempi</i>	<i>57</i>
7.1.6	<i>Sijaistilausten tekeminen joustavaa ja nopeaa</i>	<i>59</i>
7.2	LYHYTAIKAiset SIIJAISUudet PÄIVÄKODIN TOIMINTAKULTTUURISSA	61
7.2.1	<i>Lyhytaikaisen sijaisen työnkuva.....</i>	<i>61</i>
7.2.2	<i>Muutokset päiväkotiryhmän henkilöstön työnkuvassa</i>	<i>65</i>
7.2.3	<i>Perehdyttämisen tärkeys</i>	<i>68</i>
7.2.4	<i>Jos sijaista ei saada</i>	<i>70</i>

7.3	PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN KEHITTÄMISAJATUKSIA VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖÖN.....	72
7.3.1	<i>Hankaluudet saada päiväkotisijaisia</i>	72
7.3.2	<i>Sijaisuuksia ennakointi ja varasuunnitelma jos sijaista ei saada</i>	74
7.3.3	<i>Haasteet lyhytaikaisen sijaisen perehdyttämiseen liittyen</i>	75
7.3.4	<i>Haasteet epäpätevien sijaisten palkkaamisessa</i>	77
7.3.5	<i>Käytännön haasteet sijaistilauksissa</i>	78
7.3.6	<i>Ideointi- ja keskustelufooromit vuokratyöyrityksen palveluiden kehittämiseen</i>	80
7.3.7	<i>Kehittämisajatukset sijaisten kompetenssin osalta</i>	81
7.4	PÄIVÄKODIN JOHTAJIEN ODOTUKSET SIJAISISTA.....	85
7.4.1	<i>Sijaisen tuttuuden merkitys</i>	85
7.4.2	<i>Oma-aloitteisuus ja toimeen tarttuminen</i>	86
7.4.3	<i>Vastuun kantaminen ja luotettavuus</i>	87
7.4.4	<i>Työkokemuksen ja koulutuksen merkitys</i>	87
7.4.5	<i>Hyvät käytöstavat ja kunnioittava asenne</i>	89
7.4.6	<i>Aktiivisuus vanhempien suuntaan</i>	89
7.4.7	<i>Läsnäolo ja päiväkotityön hahmottaminen</i>	90
7.4.8	<i>Malli ja esimerkki lapsille</i>	91
8	POHDINTA	93
8.1	TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO.....	93
8.2	EETTISYYS.....	95
8.3	LUOTETTAVUUS	98
8.4	LOPUKSI	102

LÄHTEET

LIITTEET

LIITE 1 SÄHKÖPOSTIViesti HAASTATeltAVILLE

LIITE 2 HAASTATTELUN TEEMARUNKO

LIITE 3 ANALYYSI- ESIMERKKI

1 JOHDANTO

Kiinnostukseni tutkimusaiheeseen on noussut varhaiskasvatuksen kentältä päiväkodeissa tekemäni pitkän työkokemuksen pohjalta. Olen toiminut päiväkotityössä sekä sijaisen roolissa että vakituisena päiväkodin opettajana. Olen myös toiminut hetkellisesti erään vuokratyöyrityksen listoilla päiväkotisijaisena. Näin ollen minulla on omakohtaista kokemusta henkilöstöjärjestelyistä päiväkodeissa sekä päiväkotisijaisen näkökulmasta katsottuna että vakituisena päiväkodin työntekijänä. Toisaalta työelämän muutokset ja työn prekarisoitumisen ilmiö ovat alkaneet kiinnostaa kasvatustieteen maisteriopintoja suorittaessani. Vuokratyön osalta voidaan todeta, että sen teettäminen Suomessa on yleistynyt työelämässä 2000-luvulla (Haapala 2016, 102; Lähteenmäki 2013, 4). Opintojeni myötä olen ymmärtänyt, miten työelämän muutokset ovat rantautumassa myös varhaiskasvatukseen ja päiväkotimaailmaan.

Sijaisjärjestelyt koskettavat päiväkodin työyhteisöä johtajineen lähes päivittäin. Päiväkodeissa on usein paljon vaihtuvuutta henkilöstössä ja sen myötä paljon erilaisia sijaisuuksia ja päiväkotisijaisia. Toisinaan sijaisuuksiin pystytään ennalta varautumaan, mutta usein sijaisjärjestelyt tulevat yllättäen työntekijän esimerkiksi sairastuessa. Päiväkodin henkilöstöjärjestelyt, sijaisuudet ja päiväkotisijaiset ovat tärkeässä asemassa varhaiskasvatuksen toteutuksessa ja varhaiskasvatuksen laadussa. Vuokratyövoiman käyttäminen varhaiskasvatuksessa on vielä suhteellisen uusi ilmiö ja joissakin kunnissa on lähdetty käyttämään vuokratyöyritysten palveluja lyhytaikaisten päiväkotisijaisten hankinnassa. Muiden muutosten lisäksi varhaiskasvatuksen kentällä eletään murrosvaihetta tavoitteellista varhaiskasvatusta painottavan uuden varhaiskasvatussuunnitelman käyttöönoton myötä. On hyvin tärkeää tehdä näkyväksi, mikä merkitys sijaisuuksilla on päiväkodeissa tehtävän työn ja varhaiskasvatuksen laadun kannalta. Tutkimukseni on siis erittäin ajankohtainen ja tärkeä.

Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016) ovat kuntia velvoittavia, ja niissä painotetaan erityisesti varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa ja lasta toiminnan keskiössä. Muutosta aiempaan on siinä, että uusi varhaiskasvatustuki on määrittänyt valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet normiksi aiemman suosituksen sijaan (Karila 2016, 6). Päiväkodeissa on oltava lain

mukaisesti riittävä henkilöstömitoitus suhteessa lasten määrään ja töissä on oltava oikea, riittävä määrä koulutettua henkilöstöä, jotta varhaiskasvatuksen laatu säilyy (ks. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005) . Varhaiskasvatuksen laadun osalta on merkitystä, millainen varhaiskasvatuksen vuorovaikutusympäristö on. Lapsen vuorovaikutussuhteiden määrä kasvaa lapsiryhmän koon kasvaessa, ja tällä on merkitystä lapsen kokemalle sosiaalisen kuormittavuuden tunteelle ja aikuisten osalta ammatillisen toiminnan mahdollisuuksiin (Karila 2016, 26-27).

Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden myötä pedagogiikan ja kaiken toiminnan toteutumista ja laatua ryhmissä arvioidaan, ja tähän vaikuttavat tietenkin olennaisesti henkilöstön ammattitaito ja koulutustausta (ks. Karila 2016, 5). Päiväkodin ammattilaiset ovat keskeisessä asemassa lasten elämänlaadun säätelijöinä. Heidän toiminnallaan on merkitystä arkikäytäntöjen ja rutiinien muodostamiseen ja vuorovaikutukseen lasten ja lapsiryhmän kanssa. (Karila 2016, 15.) Olennainen kysymys sijaisten kohdalla onkin, onko hän yksittäisen päivän sijaisena vai saadaanko ryhmään sama sijainen koko viikoksi? Onko sijainen pätevä työhön? Saadaanko sijaista ollenkaan? Sijaisen ammattitaidolla ja koulutustasolla on merkitystä ryhmän toimintakulttuuriin, on osattava tarttua hommiin ja vastattava muuttuviin tilanteisiin. Olennaista laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on, millainen sijainen ryhmään saadaan ja toimiiko tiimityö. Henkilöstön korkealla ja monipuolisella osaamisella voidaan varmistaa varhaiskasvatuksen laatu (Karila 2016, 25). Suuri vaihtuvuus henkilöstössä saattaa kuitenkin uuvuttaa toisinaan päiväkodin vakituista henkilöstöä.

Sijaisten rekrytointi on ulkoistettu tutkimuksen kohteena olevissa kunnissa samalle vuokratyöyritykselle, ja järjestely on ollut käytössä kaikissa tutkimuksen aloitusajankohdan aikaan jo vähintään vuoden ajan. Vuokratyöyritykset laajentavat jatkuvasti toimintaansa. Ulkopuolisten vuokratyöyritysten avulla pyritään saamaan sijainen nopeasti, ja päiväkodin johtajan työaika pyritään kohdentamaan oikein ja säästämään muuhun työhön kuin sijaisten etsimiseen. Vuokratyöyrityksen käyttöön siirtymisestä päiväkotisijaisten osalta on noussut kentällä ristiriitaista tietoa. Sen vuoksi on mielekästä tutkia, miten sijaisten hankinta vuokratyöyrityksen kautta tällä hetkellä toimii, miten vuokratyön käyttö näkyy päiväkodin arjessa, mitä odotuksia sen toimivuudesta on, onko siinä jotakin toimimatonta ja vastaako se päiväkodin toimintakulttuurin tarpeeseen. Vuokratyön käyttämiseen siirtymisestä päiväkotisijaisten osalta toimivuutta ei ole kuitenkaan vielä tutkittu, vaan määrällisesti täytettyjä sijaisuuksia on vain tilastoitu vuokratyöyrityksen toimesta. Päiväkotien johtajat ovat antaneet palautetta muun muassa työhön sopimattomista sijaisista.

Päiväkodin johtajilla on kokonaisnäkemys päiväkodin henkilöstöjärjestelyistä, joten heidän valitseminen tutkimukseni kohteeksi oli perusteltua. Päiväkodin johtajilla on lisäksi tämänhetkinen tieto työyhteisöstä ja lapsiryhmistä, ja siksi myös ehkä odotuksia lyhytaikaisiksi sijaisiksi tulevilta. Vuokratyöyritysten toiminta-ajatukseen ei välttämättä kuulu varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavien tekijöiden huomioiminen, kuten esimerkiksi ihmissuhteiden pysyvyyden huomiointi saman sijaisen muodossa. Sijaisjärjestelyiden toimivuudesta on liikkeellä ristiriitaista tietoa, ja tällä hetkellä ollaan tilanteessa, jossa järjestely on ollut jo jonkin aikaa käytössä. Näin ollen mahdolliset toimimattomat kohdat eivät todennäköisesti johdu enää vuokratyöyrityksen käyttämiseen siirtymisen uutuudesta. Olen tutkimukseeni valinnut nimenomaan kaikista käytännönläheisimmän kontekstin eli toimintakulttuurin osa-alueen työskulttuurin, sillä uskon että juuri siinä osa-alueessa lyhytaikaiset sijaisuudet työyhteisössä näkyvät selvimmin.

Olen tehnyt myös kandidaatintutkielmani päiväkodin sijaisuuksista. Keskityin silloin tutkimaan aihetta päiväkodin työyhteisöstä käsin haastattelemalla yhden päiväkotitiimin henkilöstöä päiväkotisijaisuuksien merkityksestä päiväkotitiimissä. Aiempia muita tutkimuksia sijaisuuksista tai vuokratyön käyttämisestä varhaiskasvatuksessa ei ole löydettävissä. Sen sijaan vuokratyön käyttämisestä yleisesti on tehty tutkimuksia, joita hyödynnän omassa tutkimuksessani ja peilaan niitä päiväkotityöhön. Näitä ovat muun muassa Viitala, Vettensaari ja Mäkipelkolan (2006) Näkökulmia vuokratyöhön ja Viitala ja Mäkipelkolan (2008) Työntekijä vuokrattuna-vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Näissä tutkimuksissa vuokratyötä lähestyttiin vuokratyöntekijän ja työyhteisön näkökulmista. Myös määräaikaisen työn tekemistä ja sen merkitystä perheellistymisessä on tutkittu väitöskirjatutkimuksessa (Närvi 2014). Vuokratyön diskursiivista rakentumista Suomessa on tutkittu väitöskirjatutkimuksena (Lähteenmäki 2013). Siinä saatujen tutkimustulosten mukaan vuokratyö muodostui työttömyyteen liittyvien diskurssien myötä 1990-luvulla oikeutetuksi tavaksi työllistää ihmisiä. Lisäksi vuokratyön tekeminen nähtiin koskettavan diskursseissa vain naisia ja opiskelijoita. Vuokratyöntekijöiden työn tekemistä on tutkittu vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Vuokratyöntekijöiden työelämän laatua koskevassa tutkimuksessa (Tanskanen 2012) keskeisenä tutkimustuloksena oli, että vuokratyöntekijät ovat huono-osaisia työntekijöitä.

Yleistettävää tietoa tutkimuksella ei saavuteta, mutta saaduista tiedoista voisi olla hyötyä kyseisen kunnan ulkopuolella muissakin kunnissa rekrytoinnin suunnittelu- ja kehittämistyössä, joissa henkilöstöjärjestelyitä pyritään ulkoistamaan. Uskon myös, että tutkimukseni antaa viitteitä siitä,

miten muutoksiin päiväkodin työyhteisöissä pystyttiisiin varautumaan entistä paremmin ja sijaisjärjestelyjä kehittämään lapsen etua, työyhteisöjä ja laadukasta varhaiskasvatusta ajatellen.

Tutkimuksessani vuokratyön käyttöä päiväkodeissa lähestytään ensin käsittelemällä työelämän prekarisoitumisen ilmiötä. Luvussa kolme perehdytään päiväkodin toimintakulttuuria. Luvussa neljä keskitytään päiväkodin työyhteisön käsitteeseen. Luvussa viisi esitellään tutkimuskysymykset ja menetelmälliset valinnat. Luvussa kuusi käydään läpi tutkimuksen metodologiset lähtökohdat, tutkimuksen aineisto, aineiston keruu ja sen käsittely ja aineiston analyysi. Luvussa seitsemän esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin. Luvussa kahdeksan kerätään tutkimuksen keskeisimmät tulokset yhteen ja analysoidaan tutkimusta luotettavuuden ja eettisyyden kautta.

2 TYÖELÄMÄN PREKARISOITUMINEN

Työelämä elää muutosten keskellä (Haapala 2016, 41). Tarve päiväkodin sijaisjärjestelyihin heijastelee työelämän prekarisoitumisen ilmiötä. Työelämän tiedossa olevien, tulevien haasteiden ja aiempien työelämän muutosten valossa näyttää siltä, että jatkossa työelämässä on hyväksyttävä tosiasia työelämän jatkuvasta muutoksesta (Mönkkönen & Roos 2010). Työttömyys kasvaa, erilaisia töitä katoaa ja niiden tilalle korvaamaan tulee uusia töitä, teollisuusyhteiskunnan keskiluokka kutistuu ja yhä useammat ihmiset tekevät työtä prekaaristi. (Haapala 2016, 41, 47, 33, 43.) Tämä näkyy varhaiskasvatuksessa myös vanhempien osalta heidän työelämänsä muutoksessa. Vanhempien työn muutokset näkyvät näin ollen myös lasten elämässä muutoksina. Prekaarityö eli epätyypillinen työ pitää sisällään kaikki työsuhteiden muodot, jotka eivät ole vakityötä tai kokoaikaisia työsuhteita (Haapala 2016, 8). Prekaarityöksiin nimetty pätkätyö on saanut nimensä latinan kielestä, jossa sana ”precarius” voidaan kääntää armoilla olemiseen ja rukoilemiseen. Prekaarityö pitää sisällään työn epävarmuuden, turvattomuuden, väliaikaisuuden ja hetkellisyyden. (Cronberg & Hämäläinen 2010, 61.) Prekariaatti käsittää sellaisen alueen työstä, jolla ei voida määritellä pysyviä työsuhteita, palkkaa ja työpäivän pituuteen liittyviä säännöstöjä. (Berardi, Jakonen, Peltokoski & Virtanen 2006, 73.) Päiväkotisijaisuuksien voidaan nähdä lukeutuvan osaltaan juuri tämänkaltaiseen työhön, vaikkakin päiväkotisijaisuuksia on yleisesti ottaen paljon tarjolla.

Työmarkkinoilla työvoima on tänä päivänä jakautumassa parempituloisiin, vakituisessa työssä olevaan ydintyövoimaan ja matalapalkkaiseen reunatyövoimaan. Matalapalkkainen reunatyövoima otetaan käyttöön ainoastaan tarvittaessa. Työmarkkinoiden prekarisoituminen hyödyttää henkilöstökustannuksissa, kun työtä teetetään tarpeen tullen pätäkissä, hankkeiden muodossa, tilaustyönä ja kausiluonteisesti. (Haapala 2016, 41, 47, 33, 43.) Työelämä elää murrosvaihetta, jossa työelämästä poistuu vuoteen 2020 mennessä 40 prosenttia vuoden 2005 työntekijämäärästä. Poistuvien tilalle tulee niin sanottu Y-sukupolvi, jotka ovat tottuneet toimimaan ja ideoimaan yhteisöllisesti hyödyntäen erilaisia tietoteknisiä laitteistoja ja ympäristöjä. (Alasoini 2012,104.)

Muun muassa julkista sektoria kohtaa suuri haaste eläkepoistumien myötä, jolloin osaavan työvoiman turvaaminen tulee olemaan haaste (Mönkkönen & Roos 2010, 16). Vuokratyöyhtymiset sijaistyövoimineen voi siis asettua jatkossa tärkeään osaan työvoiman turvaamiseksi päiväkodeissakin. Eläkepoistumiin on varhaiskasvatuksen osalta myös osittain pyritty varautumaan muun muassa lisäämällä lastentarhanopettajien koulutuspaikkoja yliopistoihin.

Varhaiskasvatuksessa pätkätyötä tehdään paljon erilaisten sijaisuuksien muodossa. Haapalakin (2016) on todennut, että työttömien ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelvien määrä on kasvanut vuoden 2008 talouskriisin jälkeen kaikissa teollistuneissa länsimaissa. (Haapala 2016, 41, 47, 33, 43.) Heikkolaatuinen, epävarma ja huonosti palkatun työn teettäminen yleistyy. Erityisesti tämä koskettaa työtä, jota tekevät naiset, nuoret ja maahanmuuttajat. Työn heikko laatu näkyy dialogeissa muun muassa käsitteinä ”pätkätyö”, ”paskaduuni” ja ”McJob”. (Suoranta 2009, 11.) Päiväkotityötä tarkastellessa täytyykin ottaa huomioon yhteiskunnan ja työelämän muutokset, mutta myös julkisen sektorin palvelualojen muutokset (Karila & Nummenmaa 2001).

Voidaan jopa ajatella, että prekarisaatio on uusi normaali tapa tehdä työtä, sillä se koskettaa jo niin monia työssä käyviä ihmisiä (Haapala 2016, 41). Työelämä on muuttunut tilanteeseen, jossa suurimmalla osalla nuoria ei ole näköpiirissä työsuhdetta, joka olisi taattu ja varma (Berardi ym. 2006, 73). Päiväkodeissa tehtävää työtä on kuitenkin paljon tarjolla. Toisaalta työn luonteen muutos konkreettisesta kuormittavuudesta aivoja kuormittavaan kiireeseen ja jatkuviin uusiin vaatimuksiin nähdään uhkana myös ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnille (Mönkkönen & Roos 2010, 16). Työelämän prekaarius ei ole enää väliaikainen luonteenpiirre työelämässä vaan yleinen työelämän muoto (Berardi ym. 2006, 73).

Työelämää voidaan kuvata olevan yhä usemmin tilaltaan rajattomaksi ja ajaltaan loputtomaksi. Työtä tehdään tilallisesti epämääräisesti, työpaikan ulkopuolella verkostoituen yli tilallisten rajojen. Lisäksi työtä kuvaa tänä päivänä sen ajallinen päättymättömyys ja epämääräisyys, kun työtä tehdään työajan ulkopuolella sekoittuen koko elämän aikaan. Tämän päivän työ on sosiaalista, ja vaatii työntekijöiltä kommunikointia, läsnäoloa ja suhteita toisiin työntekijöihin. Vanhassa teollisuusyhteiskunnassa eristyneen työntekijän nähtiin suoraan vaikuttavan positiivisesti tuotantoon, ja kommunikaation ja puheen puolestaan nähtiin haittaavan työntekoa. Työpaikkana voi toimia mikä vain paikka, kun taas vanhassa teollisuusyhteiskunnassa työtilalla oli tärkeä, erilaisia töitä erotteleva merkitys. Työn voidaan nähdä muuttuneen elämäksi, ja elämä on muuttunut työnteoksi. (Vähämäki 2003, 16.) Tämän päivän vanhemmat työskentelevät siis yhä

useammin ajallisesti joustavasti ja tilaltaan rajattomasti pyrkien verkostoitumaan mahdollisimman tehokkaasti. Päiväkotityötä sen sijaan on mahdoton erottaa tilastaan, eikä sitä myöskään voida tehdä ajallisesti epämääräisesti.

Työelämän muutosta kuvaa ennen kaikkea joustavuus. Joustavuus näkyy ennen kaikkea siinä, että työelämä muuttuu vakituisista palkkatyöläisistä tarvittaessa töihin kutsuttaviin, suorituksesta palkan saaviin työntekijöihin. Eläköityminen tapahtuu joustavasti, ihmiset kouluttautuvat jatkuvasti ja kuukausipalkka vaihtuu tuloksesta ja osaamisesta maksettavaan palkkaan. Vakituiset työsuteet vaihtuvat verkostoihin, projekteihin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. (Haapala 2016, 41, 47, 33.)

Tämän päivän työtä voi olla usein vaikeaa erottaa työn ulkoisten tunnusmerkkien tasolla. Kouluttautuminen kohdistuu koko elämän aikaan ja se on persoonallisuuden kehittämistä yleisiä valmiuksia kasvattaen erityisten ammattien opiskelun sijaan. Työn kronologinen jatkuvuus on korvautunut työn henkisellä jatkuvuudella. Työpäivät ovat usein rikkonaisia ja aktiivisen työskentelyn ja vapaa-ajan ero häviää. Työskentelytavat ja palkkaus muotoutuvat epäjatkuvuuden myötä uudelleen. Yhteydenpidon välineet kuten kännykät, tietokoneet ja liikennevälineet muuttuvat työn edellytyksiksi työn muuttuessa tilaltaan ja ajaltaan epämääräiseksi. Työnantaja ei enää valvo välittömästi työntekijää, vaan epäsuora ja epämääräinen kontrolli työn tekemisestä kohdistuu koko elämään. Ulkoiseen kontrolliin sekoittuen työntekijää kontrolloi itsekontrolli, moraali ja etiikka. Työsuoritukset muuttuvat henkilökohtaisiksi, kun persoonallisuus on iso osa työn tekemistä. Itseään on osattava markkinoida työelämässä hyvänä tyyppinä, ja osattava ennakoida huomista työn ja taitojensa osalta. Työelämässä on tänä päivänä oltava koko ajan läsnä ja kerrytettävä itselleen erityistaitojen sijaan todella kovaa ammattilaisuutta. (Vähämäki 2003, 21.) Päiväkotisijaiset pystyvät vaikuttamaan työllistymiseensä hyvillä työsuorituksilla.

Prekarisaation taustalla on monia erilaisia ilmiöitä, jotka ovat johtaneet tähän tilanteeseen. Työvoimaa on alettu käyttää tilapäisemmin ja joustavammin työn sääntelyn keventämisen myötä, mutta myös siksi, että se tehostaa toimintaa. (Haapala 2016, 9-10.) Varhaiskasvatuksessa pätkätyötä tehdään paljon erilaisten sijaisuuksien muodossa. Berardin ym. (2006, 75) mukaan puhutaankin tietotyöstä, jossa työtä tekevää persoonaa ei tarvitse ostaa kahdeksan tunnin työpäiviksi. Hoiva- ja palvelualoilla prekarisaation syynä voidaan nähdä olevan alojen helppossa mitattavuudessa henkilöstömäärän ja henkilöstön kulujen osalta. Näillä aloilla henkilöstökustannukset ovat suurin menoerä ja ne on helposti laskettavissa. Henkilökustannuksiin

pystytään alentavasti vaikuttamaan näillä aloilla palkkatasoa laskemalla, heikentämällä työehtoja ja joustavoittamalla työsuhteita. Työelämän epävarmuus siis kasvaa. (Haapala 2016, 10-11.) Laman jälkeen määräaikaisten työsuhteiden määrä julkisen sektorin työpaikoista kasvoi, ja määräaikaisten työsuhteiden käyttö on jatkunut julkisella sektorilla laman jälkeenkin (Kauhanen 2002, 83). Työvoimapulaa on sosiaali- ja terveysalalla, erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa. Näiden alojen työntekijöiltä ei voida viedä työpaikkoja muualle, sillä asiakkaat ovat täällä. Näillä aloilla ihmisen tekemää työtä ei voida myöskään korvata koneilla. (Haapala 2016, 38.)

Prekarisaatioon liittyvässä keskustelussa voidaan nähdä kaksi erilaista lähestymistapaa. Prekaarisuusanalyysissa lähdetään keskittyen yksilöiden turvattomaan asemaan työmarkkinoilla, työsuhteiden epätyypillistymisestä, työn- ja toimeentulon epävarmuudesta, heikosta neuvotteluasemasta ja ay-liikkeen kyvyttömyydestä prekariaattien puolustamisessa. Post-operaistisessa lähestymistavassa prekarisaatio nähdään olevan kytköksissä kapitalismin ja työelämän muutoksiin. Näitä ovat esimerkiksi tulo- ja varallisuuserojen kasvu, jälkiteollisen yhteiskunnan kehittyminen ja teollisuusyhteiskunnan kriisi. Voidaan myös pohtia, kyetäänkö teollisuusyhteiskunnassa suurten muutosten keskellä enää turvaamaan nykyisillä yhteiskunnan rakenteilla yksilöiden elämää. (Haapala 2016, 13.)

Päiväkodeissa työtä tehdään tiimeissä ja se asettaa haasteita sekä pätkätöitä tekemään tulevalle että päiväkodin työyhteisölle. Työ perustuu myös monelta osin työn tekemisen jatkuvuudelle, joka tuo pätkätyötä tekeville omat haasteensa työn tekemiseen. Vanhempien työnkuva on muuttunut aiempaa enemmän joustavaksi, koko vuorokauden aikaan sijoittuvaksi ja tilaltaan epämääräisempään työskentelyyn. Muutokset vanhempien työelämässä ovat näkyvissä päiväkodeissa lasten ja perheiden elämän kautta.

2.1 Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet päiväkodeissa

Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet myös varhaiskasvatuksen osalta. Tässä tutkimuksessa olen määritellyt lyhytaikaisen sijaisuuden käsittämään päiväkotisijaisuuksien luonteen vuoksi päivästä muutaman viikon sijaisuuksiin. Pätkätöiden tekemiselle on monia syitä. Niiden avulla hankitaan lisäansioita ja projekteissa työskentelevillä työsuhde on katkonaista rahoituksen vuoksi. (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56.) Muita syitä määräaikaiselle työsuhteelle ovat erilaiset projektit, tilapäinen työvoiman tarve, sijaisuudet, työharjoittelut ja koeaika. (Haapala

2016, 53.) Määrä- ja osa-aikaisia työsuhteita käytetään päiväkodeissa erilaisista sijaisuuksista johtuen paljon työn luonteen vuoksi. Työtä tehdään tiimeissä, jossa jokainen työntekijä on tarkkaan mitoitettu varhaiskasvatustilanteiden säännösten mukaisesti. Päiväkotityötä on myös tarjolla runsaasti pätäkätöön muodossa. Vastavalmistuneet lastentarhanopettajat aloittavat työuransa päiväkodeissa usein työllistymällä määräaikaisiin sijaisuuksiin.

Kunta-alalla määräaikaisten työsuhteiden olemassaololle syynä on se, että rahaa ei useinkaan ole (Laaksonen 2002). Julkisella sektorilla määräaikaisuuksia myös ketjutetaan rahoituksen määräaikaisuuden vuoksi (Haapala 2016, 53). Tämän vuoksi määräaikaisuuksia päiväkodeissa on paljon. Lyhytaikaisissa työsuhteissa kuitenkin menetetään luovan toiminnan mahdollistama ajattelemisen jatkumo (Mönkkönen & Roos 2010, 17). Määräaikaiseen työsuhteeseen saa palkata työntekijän vain perustellusta syystä (Haapala 2016; Moilanen 2013 ; Tanskanen 2008) . Kunta-alalla määräaikaisuuden pääasiallinen peruste on sijaisuus. Erityisesti vauraissa kunnissa on tultu tilanteeseen, jossa osaavaa henkilökuntaa ei enää ole riittävästi. Tämän vuoksi kuntien on alettava vähitellen epätyypillisissä työsuhteissa olevan henkilöstön vakinaistaminen. (Laaksonen 2002.)

Sijaisuuksia voidaan pitää selkeänä perusteena määräaikaisen työsuhteen solmimiselle, koska sijainen rekrytoidaan useimmiten juurikin poissaolevan työntekijän tilalle. Näin ollen määräaikaisten työsuhteiden saadaan yksilöityä sijaistettavan työntekijän ja hänen työnkuvaansa liittyvien työtehtävien avulla. (Moilanen 2013.) Varhaiskasvatuksessa on kuitenkin pääsääntöisesti paljon poissaoloja. Erityisesti päiväkodin opettajia on ollut jo pidemmän aikaa haastavaa saada päiväkotisijaisuuksiin. Varhaiskasvatuksessa pätevän sijaisen saaminen on usein haastavaa. Työntekijän ei tarvitse tehdä väliaikaisesti poissaolevan työntekijän työtehtäviä, mutta työnantajan tarve lisätyövoiman palkkaamiseen on johdettava jonkun työntekijän poissaolosta. Työnantaja voi jakaa työtehtäviä uudelleen sisäisten sijaisjärjestelyiden avulla. Työnantajalla voi olla myös jatkuva tarve sijaisille. Sijaisia voidaan tarvita ruuhkahuippuna kun taas hiljaisina aikoina heille ei ole tarvetta. (Moilanen 2013.) Määräaikaista työntekijää ei ole työsuhteen jälkeen enää velvollisuutta palkata takaisin työhön. Tänä päivänä työntekijät pyrkivät hyödyntämään epätyypillisten työsuhteiden muotoja, koska niitä säädellään työlainsäädännössä vähemmän kuin määräaikaisia työsuhteita. (Haapala 2016, 51-52.)

Määräaikaisia työsuhteita käytetään yleisemmin Suomessa kuin Euroopassa keskimäärin (Kauhanen 2002, 11). Suomessa määräaikaisia työsuhteita käytetään eniten julkisen sektorin puolella, ja erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Näihin lukeutuvat opetus-, terveydenhuolto- ja

sosiaaalialat. (Haapala 2016, 55.) Päiväkotityö lukeutuu juurikin näihin naisvaltaisiin aloihin joissa määräaikaaisuuksia käytetään paljon. Näin ollen suomalaiset, määräaikaista työtä tekevät ovat poikkeuksellisen korkeasti koulutettuja muihin Eu- maihin verrattuna. Naiset työskentelevät määräaikaaisissa työsuhteissa kaikissa työuran vaiheissa ja kaikissa ikäryhmissä, kun miehet useammin vain työuran alussa. (Haapala 2016, 55.) Suurin osa määräaikaista työtä tekevästä Suomessa ei ole valinnut vapaaehtoisesti määräaikaista työsuhdetta ja toivoisi vakituista työpaikkaa. Tämä johtuu siitä, että määräaikaaisissa työsuhteissa koetaan enemmän epävakauden ja työttömyyden kokemuksia. (Kauhanen 2002, 12.) Varhaiskasvatuksessa päiväkotisijaisilla on kuitenkin hyvät mahdollisuudet työllistyä määräaikaisten työsuhteiden kautta.

Tyypillisenä työsuhteena on yleisesti pidetty kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Työn osa-aikaisuus, pätkätyöläisyys, vuokratyöt, etätyöt ja työn määräaikaaisuus on voitu nähdä epätyypillisen työsuhteen piirteinä. Nykyään kuitenkin epätyypilliset työsuhteet alkavat olla hyvin tyypillisiä työn tekemisen muotoja. Suomessa pätkätoita tekevät useimmin nuoret ja koulutetut naiset kunnan ja valtion työpaikoissa. Sijaisia tarvitaan perhevapaajärjestelmän vuoksi erityisesti nuorten naisten työpaikoilla. (Cronberg & Hämäläinen 2010, 53-55.) Tilanne poikkeaa Euroopan tilanteesta siinä, että muualla Euroopassa tyypillisesti määräaikaaisissa työsuhteissa työskentelee mies kausi- ja urakkaluonteisessa työssä. Suomessa julkisen puolen alihankintaketjuissa määräaikaaisuudet ovat tyypillisimpiä. (Haapala 2016, 53.)

Naisvaltaisilla aloilla eli terveydenhoidossa, sosiaalityössä ja opetustyössä joka viides työntekijä on määräaikaaisessa työsuhteessa. Näillä työpaikoilla sijaisten tarve on suurta. Lain mukaisesti määräaikaaisessa työsuhteessa voi olla kuitenkin vain perustellusta syystä eli sijaisuuksien tai sesonkityön vuoksi. (Cronberg 2010, 53,55.) Osa-aikaisia työsuhteita on erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan, majoitus- ja ravintola-alan, ja sosiaali- ja terveystalvelujen aloilla. Näihin lukeutuu päiväkodeissa tehtävä työ. Osa-aikaisia työsuhteita voidaan käyttää apuna tilapäiseen ja lyhytaikaiseen työvoiman tarpeeseen. Suomessa osa-aikaiset työsuhteet ovat naisvaltaisia, ja nuorempia kuin palkansaajat keskimäärin Suomessa. (Haapala 2016, 74.)

Osa-aikaisen työn tekeminen perustuu yleensä työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen. Olennaista on että työsopimuksen solmimishetkellä työntekijä joko haluaa tehdä osa-aikatyötä tai työnantajalla on tarjottavanaan vain osa-aikaista työtä. (Moilanen 2013.) Osa-aikaaisessa työsuhteessa työntekijän säännöllinen työaika on vastaavaa työtä tekevän, kokoaikaista työaikaan tekevän tuntimäärää pienempi. Osa-aikaiseen työsuhteeseen työnantaja ei saa soveltaa muita

työsuhteita epäedullisempia työehtoja. Työnantaja voi kuitenkin muuttaa kokoaikaisen työsuhteen osa-aikaiseksi perustelluista syistä. Lisätyötä on myös tarjottava ensin osa-aikaista työtä tekeville uusien työntekijöiden sijaan. Vaihtoehtoisesti lisätyö voidaan toteuttaa myös muutoin kuin työsuhteisena. (Haapala 2016, 73.)

Osa-aikaisuus on usein vastentahtoista vakituisen työsuhteen toivossa (Kauhanen 2002, 12). Toisaalta työntekijällä on tietyissä lain sallimissa tilanteissa oikeus valita työsuhteensa muodoksi osa-aikaisuuden (Moilanen 2013). Suurin osa määräaikaista työtä tekevistä Suomessa ei ole valinnut vapaaehtoisesti määräaikaista työsuhdetta (Kauhanen 2002, 12). Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokevat, että heidän työsuhteensa laatu on vakituisia työntekijöitä heikompi. Osa-aikaista työaikaa tekevät voivat joutua taloudellisista syistä tekemään usempaan osa-aikaista työtä samaan aikaan. Osa-aikaisista työsuhteista tyytyväisimpiä ovat yleensä opiskelijat, jotka saavat osa-aikatyöstä lisätuloja opiskelutukien lisäksi. Osa-aikaiset naiset työskentelevät matalapalkkaisella palvelualalla, ja miehet sijoittuvat osa-aikaisissa työsuhteissa paremmin palkattuihin miesvaltaisiin töihin. (Haapala 2016, 80.) Päiväkotityö lukeutuu matalasti palkattuihin töihin.

Osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät kokevat samanlaisia ongelmia liittyen työn vaikuttamis, etenemis – ja kehittymismahdollisuuksiin liittyvissä asioissa, kuin määräaikaisetkin. Vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat myös heikommalla kuin vakituisessa työsuhteessa työskentelevillä. Työtehtävät ovat yksipuolisempia ja huonompia, ja tulevaisuuden suunnittelu vaikeaa. (Haapala 2016, 80.) Varhaiskasvatuksessa lyhytaikaiset päiväkotisijaiset osallistuvat pääosin perushoidollisiin työtehtäviin, ja osallistuvat usein vain vähäisesti toiminnan suunnitteluun tai palaveriin. Tämä johtuu päiväkotityön luonteesta, jossa päiväkotisijainen sijoitetaan työskentelemään eniten apua tarvitsevassa ryhmässä eikä jatkumoa samassa ryhmässä työskentelyyn aina tule. Päiväkotityössä on harvoin aikaa syvällisempään perehdytykseen, ja toiminnan suunnitteluun vaatisi työntekijöiltä lasten ja perheiden pidempiaikaista tuntemista mikä ei ole mahdollista lyhytaikaisten sijaisten osalta.

2.2 Vuokratyö päiväkodeissa ja vuokratyöyrityksen toiminta

Joissakin kunnissa on siirrytty käyttämään ulkopuolisen vuokratyöyrityksen tarjoamia vuokratyöntekijöitä päiväkotisijaisuuksien täyttämiseen. Monissa kunnissa myös pohditaan ulkopuolisen vuokratyöyrityksen palveluihin siirtymisen hyviä ja huonoja puolia

henkilöstöjärjestelyjen osalta etenkin siksi, että päiväkotisijaisia on ollut monin paikoin haastavaa löytää. Vuokratyö on työtä, jossa vuokratyöyrittäjä eli työnantaja siirtää työntekijänsä työskentelemään toisen työnantajan valvonnan ja johdon alla (Hietala, Kaivanto & Schön 2014). Julkisella sektorilla vuokratyön käyttäminen tulee edullisemmaksi kuin määräaikaiset työsuhteet. Vuokratyötä käytetään myös valtion ja kunnan töissä, vaikka eniten sitä hyödynnetään yksityisellä sektorilla. Sijaisten palkkaaminen lyhyisiin työsuhteisiin ja äkillisesti on nopeampaa vuokratyöyrittäjän kautta. Tyypillistä myös on, että sosiaali- ja terveyspalveluita on ulkoistettu yksityisten palveluntarjoajien palvelukselle. (Haapala 2016, 103.)

Vuokratyövoiman käytöstä on työnantajalle monia etuja. Vuokratyövoiman käyttöä leimaa sen joustavuus. Sen käyttö työn tekemiseen on helppoa, nopeaa ja yksinkertaista. (Haapala 2016, 104, 108.) Vuokratyötä käyttämällä voidaan hallita taloudellisia riskejä, sillä palkanmaksu voidaan lopettaa heti kun se on tarpeen (Tanskanen 2008). Vuokratyö ei useinkaan ole tilapäistä tai ylimääräistä työtä, vaan työ teetetään vuokratyövoimalla, jotta uusia työntekijöitä ei tarvitse palkata. (Haapala 2016, 104, 108.) Tässä tutkimuksessa vuokratyön käyttöä pyritään valaisemaan sekä vuokratyötä käyttävien päiväkotien että vuokratyötä tekevien näkökulmista.

Vuokratyön käyttö on vielä varhaiskasvatuksessa varsin uusi ilmiö. Päiväkotisijaisten etsiminen ja löytyminen sijaisuuksiin on ollut pääosin päiväkodin johtajien työtehtäviä. Työelämän muutokset näkyvät jo joissakin kunnissa myös varhaiskasvatuksessa muun muassa vuokratyön käyttöön siirtymisessä. Haapala (2016, 102) toteaaakin, että vuokratyön teettäminen on yleistynyt 2000-luvulla (Haapala 2016, 102). Vuokratyön työnantajana on vuokratyöyrittäjä. Työntekijä on solminut työsuhteen vuokratyöyrittäjään ja sijoittuu sen kautta varsinaiseen käyttäjäyrittäjään. (Haapala 2016, 101; Moilanen 2013, 92.) Näin ollen vuokratyössä osallisena on vuokratyöyrittäjä, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyrittäjä. Vuokratyöntekijä on solminut työsuhteen vuokratyöyrittäjän kanssa. Hänen on tarkoituksenaan työskennellä käyttäjäyrittäjässä. Vuokratyöyrittäjä puolestaan on luonnollinen henkilö tai henkilö, jolla on oikeus tehdä työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa, jotta he voivat työskennellä käyttäjäyrittäjässä. Käyttäjäyrittäjä on taho, jonka valvonnan ja johdon alaisuudessa vuokratyöntekijä tilapäisesti työskentelee. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014.)

Päiväkodin sijaisuudet ovat usein päivän tai muutaman päivän pituisia sijaisuuksia, joita on työn luonteen vuoksi usein myös vaikeaa ennakoita. Vuokratyösuhte voi olla pituudeltaan mitä vain, esimerkiksi parista päivästä useampien vuosien työsuhteeseen (Haapala 2016). Vuokratyössä

suositaan nollatuntisopimuksia. Vuokratyölle on ominaista sen määrä- ja osa-aikaisuus, ja sitä säännellään vähemmän kuin muuntyyppistä määrä- ja osa-aikaista työtä. (Haapala 2016, 101.) Henkilöstön vuokrausta voidaan tarkastella hyvin eri kannoilta, ja näin ollen se näyttäytyy eri tavalla riippuen valitusta näkökulmasta (Viitala & Mäkipelkola 2005).

Vuokratyövoiman käyttöä ei ole rajattu lainsäädännössä eikä sen käyttöön tarvita pääsääntöisesti mitään erityistä syytä. Ulkopuolista työvoimaa ovat kaikki muu työvoima kuin yrityksen omat työsuhteiset työntekijät. Ulkopuolista työvoimaa tarvitaan usein tilapäisesti, usein samoissa tilanteissa kuin määräaikaista työntekijöitä. Vuokratyöläinen työskentelee käyttäjäyrityksessä, joten työnantajavelvoitteet jakautuvat siten vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. (Moilanen 2013.) Vuokrausyritys huolehtii työntekijän palkat, sosiaalikulut, toimittaa ennakonpidätyksen. Vuokratyöyritys voi myös irtisanoa työntekijän. Vuokratyötä käytettäessä käyttäjäyrityksellä on vastuu työturvallisuudesta ja se ohjaa ja valvoo työn tekemistä. Vuokratyöyritys tekee sopimuksen työn teosta työntekijän kanssa. Lisäksi se laatii sopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa, ja laskuttaa käyttäjäyritykseltä sovitun hinnan vuokrauspalvelun käytöstä sisältäen palkan ja työnantajamaksut. (Haapala, 2016, 101.) Vuokratyöntekijää sitoo vuokratyöyrityksen kanssa tehty työsopimus ja sen tuomat ehdot riippumatta käyttäjäyrityksen työntekijöiden työehdoista (Moilanen 2013).

Työvoima voidaan vuokratyötä käyttäen ulkoistaa, henkilöstökustannuksia voidaan välttää palveluiden, kuten puhelin- ja lounasetujen osalta, vuokratyövoimaa voidaan käyttää rekrytoinnin aikana ja tilanteissa, joissa on tarvetta henkilöstössä erityistaidoille. Lisäksi henkilöstövähennystilanteessa voidaan karsia vuokratyötä tekevät omien työntekijöiden sijaan. Työnantaja voi vuokratyötä käyttämällä välttyä maksamasta äitiys- tai sairauslomakustannuksia, sillä vuokratyöläiset eivät ole oikeutettuja aina työterveyshuoltoon eikä sairauslomien piiriin. Sen lisäksi työnantaja päästä alempaan maksuluokkaan kuluissa, ja maksaa edullisemman maksuluokan mukaisia henkilöstösivukuluja. (Haapala 2016, 104.) Käyttäjäyrityksen oikeutena on säännöksistä huolimatta tukea vain omien työntekijöidensä työpaikkaruokailua osana työntekijöiden palkkaa. Vuokratyöntekijällä on kuitenkin oikeus käyttää käyttäjäyrityksen olemassaolevia ruokapalveluita, kuljetukseen liittyviä järjestelyitä ja muita vastaavia palveluita samoin ehdoin kuin omatkin työntekijät voivat käyttää. (Moilanen 2013.) Päiväkodeissa vuokratyötä tekeville ei työn luonteen vuoksi kerry esimerkiksi vuosilomapäiviä eivätkä he saa henkilöstölle tarkoitettua ravinto-etua. Esimerkiksi lomapäivät maksetaan heille rahassa.

Vuokratyön vähäinen sääntely voi johtaa siihen, että vuokratyön käyttö yleistyy ja työntekijät eriarvoistuvat. Mitä tiukemmin esimerkiksi määräaikaista työsuhdetta säädelään, sitä enemmän työnantajat turvautuvat käyttämään työssä vuokratyöläisiä. Vuokratyö on helposti ongelmallista sosiaali- ja terveysalalla. (Haapala 2016, 118.) Vuokratyön sääntelyä on lisätty ja parannettu siten vuokratyöläisen asemaa ja lisätty vuokratyö- ja käyttäjäyrityksen velvoitteita. Sääntely on tuonut mukanaan sen, että hallinnolliset kustannukset vuokratyön teettämisestä ovat nousseet. (Moilanen 2013.)

2.3 Lyhytaikaisen sijaisen asema pätäkätöissä

Päiväkodeissa pätäkätöitä on työn luonteen vuoksi paljon tarjolla. Erityisen paljon pulaa on koulutetuista lastentarhanopettajista, jotka aloittavat usein työuransa työllistymällä määräaikaisten sijaisuuteen. Suurin osa pätäkätöitä tekevistä kokee taloudellista epävarmuutta, ja haluaisi vakituisen työsuhteen (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56; Haapala 2016, 57). Epävarmuus prekaarityötä tekevällä näyttäytyy tulevaisuuden, oikeuksien ja toimeentulon suhteen. Suurin osa epätyypilliseen työhön siirtyneistä työntekijöistä kertoo joutuneensa epätyypilliseen työhön, koska kokopäivätyötä ei ole ollut tarjolla. Työsuhteen jatkuminen on vuokratyöläiselle epävarmaa, ja se vaikuttaa tulevaisuuden suunnitteluun. Vuokratyö on työvuorojen odottelua ilman varmuutta työstä. (Haapala 2016, 103-104.) Päiväkotisijaisuuksia on kuitenkin paljon tarjolla, joten pätäkätöiden saaminen ja taloudellinen jatkumo ei useinkaan ole päiväkotityössä niin epävarmaa. Vuodesta 2005 lähtien Suomessa työskenteleviä vuokratyöläisiä on ollut noin 100 000, joista tyypillisin vuokratyöläinen on nainen tai nuori naisopiskelija (Haapala 2016, 103). Tämä näyttäytyy myös vuokratyötä koskevissa diskursseissa, joissa naiset ja opiskelijat nähdään pääasiallisina vuokratyön tekijöinä (Lähteenmäki 2013 223).

Määräaikaista työtä tekevät ovat monella tavalla eri asemassa työpaikalla kuin vakituiset työntekijät. (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56). Vuokratyöläinen kokee usein jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle. Määräaikaisuus on usein vastentahtoista eriarvoisuuden vuoksi (Haapala 2016, 43, 57). Vuokratyöläiset kokevat vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuudet työssään heikoiksi ja erilaisiksi kuin vakituisilla työntekijöillä (Haapala 2016, 103-107; Cronberg & Hämäläinen 2010, 56). Erityisesti määräaikaistissa työsuhteissa olevat, korkeasti koulutetut naiset kokevat epävarmuutta eivätkä koe voivansa vaikuttaa asioihin työyhteisössä. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005.) Päiväkodeissa työtä tehdään moniammatillisissa tiimeissä. Lyhytaikaiset sijaiset eivät pääse vaikuttamaan toiminnan suunnitteluun ja osallistumaan

palaverieihin samalla tavalla kuin pidempiaikaiset työntekijät. Heillä ei päiväkotisijaisen työn luonteen vuoksi ole useinkaan mahdollisuuksia tai uskallusta pyrkiä vaikuttamaan asioihin samalla tavalla kuin pidempiaikaisilla työntekijöillä on. Päiväkotityö vaatii lasten ja perheiden pidempiaikaista tuntemista, ja jatkumoa työn tekemiselle. Tämän vuoksi päiväkotisijaiset voivat tuntea olevansa päiväkodin työyhteisössä eriarvoisessa asemassa muihin työntekijöihin nähden.

Osallistuminen työnantajan järjestämiin virkistystoimintaan, kokouksiin tai koulutuksiin on vähäistä vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Vuokratyösuhteissa työskentelevät kokevat, etteivät pääse vaikuttamaan työn sisältöön, järjestykseen, työtahtiin, töiden jakautumiseen, työvuorollisiin asioihin ja työmenetelmiin huonommin kuin vakityöntekijät. Vuokratyöläisen työtehtävät ovat yksipuolisempia ja huonompia kuin vakituisten työntekijät. Vuokratyöläiset työskentelevät vakituisia työntekijöitä harvemmin korkeaa ammattitaitoa vaativissa työtehtävissä, kuten esimerkiksi esimiesasemassa. Vuokratyötä tekevät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin määrä- ja osa-aikaista työtä tekevät. (Haapala 2016, 43, 57, 103-107.) Päiväkodeissa haasteita pätkätöitä tekevälle asettaa se, että työtehtävät päiväkodissa vaatii monelta osin pidempiaikaista lapsiin tutustumista ja jatkumoa työskentelylle. Oman haasteensa pätkätöitä tekevälle tuo myös työskentely tiimeissä.

Määräaikaisessa työsuhteessa työntekijän myös oletetaan joustavan vakituisia työntekijöitä enemmän (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56). Tämä johtuu varhaiskasvatuksessa siitä, että päiväkotisijainen otetaan aina todelliseen tarpeeseen ja sijoitetaan työskentelmään kesken työpäivänkin muuttuvien tilanteiden mukaisesti siihen ryhmään, jossa isoin tarve sijaiselle on. Päiväkotisijaisen on siis oltava valmis työskentelemään missä vain ryhmässä ja kaikkien työntekijöiden kanssa yhtäkkisestikin muuttuvissa tilanteissa. Vuokratyöntekijöiden käyttäminen on työnantajalle joustavaa, sillä esimerkiksi tulevia työaikoja tai työsuhteen päättymisaikaa ei tarvitse kertoa vuokratyöläiselle etukäteen. Joustavuuden tuntua lisää se, että heillä ei myöskään ole irtisanomisaikaa eikä vuosilomia. (Haapala, 2016, 103-104.) Toisaalta vuokratyö on työntekijälle mahdollisuus työllistyä nopeasti (Tanskanen 2008).

Jotkut määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat kokeneet myös syrjintää (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56). Prekaarityötä tekeville ei kuitenkaan ole omaa ammattiliittoa, joka ajaisi heidän asioitaan työelämässä (Haapala 2016). Vuokratyöntekijän asemassa vuokratyö näyttäytyy epäoikeudenmukaisena suhteessa vakituisten työntekijöiden asemaan. Vuokratyöntekijä ei pääse osalliseksi samoista eduista kuin vakituiset. (Viitala & Mäkipelkola 2005.) Määräaikaisissa

työsuhteissa työskentelevät jäävät lakisääteisten etujen ulkopuolelle tai saavat etuja vähemmän, koska näiden saamiseen vaikuttavat työsuhteen kesto, työaika ja palkka.(Haapala 2016.) Vuokratyötä käyttäviä käyttäjäyrityksiä ei velvoiteta vuokratyöläisten taloudellista tukemista kuten työpaikkaruokailun edullisuutta. (Kauhanen 2002.) Työn tekemisen katkoksiin liittyvät asiat ja niiden seuraukset esimerkiksi taloudelliseen tilanteeseen, kuten sairastumiset ja lasten saaminen, ovat prekaarityötä tekevän vastuulla. Hyvinvointiyhteiskunnan turvaverkot ja sosiaaliturva ovat kytköksissä palkkatyön tekemiseen, eikä ne siis palvele useimpien tämän päivän työssä olevien tilanteita. (Haapala 2016, 11.)

Palkkaus on määräaikaissa työsuhteissa huonompaa kuin vakituisissa, vaikka tehtävä työ on sama. Palkoissa on määräaikaisten ja vakituisten välillä eroa enemmän yksityisellä sektorilla kuin julkisella. (Haapala 2016, 66.) Määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät joutuvat vakituista työtä tekeviä useammin turvautumaan sosiaalisiin etuuksiin turvatakseen toimeentulonsa (Kauhanen 2002, 12). Vuokratyösuhteiden kohdalla sallitaan myös niiden ketjuttaminen. (Haapala 2016, 101.) Työsuhteiden ketjutus on määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä naisilla yleistä (Kauhanen 2002, 83). Määräaikaisen työn tekijältä puuttuu työsuhdeturva, eli työtä ei ole erityistä oikeutta saada työsopimuksen päättymisen jälkeen (Moilanen 2013).

Päiväkodeissa lastentarhanopettajat työllistyvät uransa alkuvaiheessa usein määräaikaiseen sijaisuuteen. Noin puolella määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä naisista onkin Haapalan (2016, 54) mukaan korkeakoulututkinto ja miehistä alle viidesosalla. Määräaikaissa työsuhteissa työskentelvien korkea koulutustaso johtuu hänen mukaansa siitä, että määräaikaisia työsuhteita käytetään eniten julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla. Keskiasteen koulutuksen saaneilla on suurempi riski päätyä uudelleen määräaikaiseen työsuhteeseen kuin korkeasti koulutetuilla ja perustasteen koulutuksen saaneilla. Korkea koulutustaso vähentää määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän riskiä joutua työttömäksi. (Kauhanen 2002, 83.) Jatkuva kouluttautuminen omassa työssä olisi erittäin tärkeää ja työ vaatii usein tekijältään enemmän, kuin työnantaja edellyttää. Käyttäjäyrityksen koulutukseen on haastavaa päästä, koska vuokratyöläiset mahdollistavat vakituisten koulutukseen pääsyn. Esimerkiksi rekrytointiprosessissa ei välttämättä katsota edes opiskelijatodistuksia, vaan tärkeintä on saada mahdollisimman monta nimeä työntekijöiden listoille. (Haapala 2016, 54.)

Vuokratyön kautta on tänä päivänä hankalaa työllistyä työsuhteeseen käyttäjäyritykseen. (Haapala 2016, 103-104.) Pysyviin työsuhteisiin on vaikeampaa siirtyä määräaikaisista työsuhteista, mikäli

määräaikaaisuuteen syynä on ollut se, että pysyvää työpaikkaa ei vain ole löytynyt. Aiemmin määräaikaiset työt nähtiin työuran alkuna, ja näin ollen ne toimivat väylänä pysyvän työn saamiselle (Kauhanen 2002, 12). Määräaikaisista työsuhteista on apua pysyviin työsuhteisiin työllistymiseen, mutta työllistyminen voi viedä paljon aikaa (Kauhanen 2002, 83). Työnantajasektori vaikuttaa työntekijöiden pysyvään työllistymiseen, joten yksityisen sektorin puolella työskentelevillä on suurempi mahdollisuus työllistyä pysyviin työsuhteisiin kuin julkisen sektorin puolella. Sukupuoli, ikä tai työpaikan toimiala eivät ole merkittävässä osassa pysyvään työsuhteeseen työllistymisessä. (Kauhanen 2002, 12.) Varhaiskasvatuksessa pysyviin työsuhteisiin on helpompi työllistyä määräaikaisista työsuhteista. Tähän osaltaan on syynä se, että varhaiskasvatuksessa työntekijöille on selkeät koulutus- ja pätevyysvaatimukset.

2.4 Päiväkotisijaisten rekrytointi

Käytän tutkimuksessani anonymisointisystä vuokratyöyritykselle nimeä Rekrytointiyritys Oy. Rekrytointiyritys Oy toimii tutkimuksessa mukana olleissa kunnissa ja huolehtii lyhytaikaisten, alle kolmen kuukauden pituisten päiväkotisijaisuuksien täyttämisestä. Sijaista voidaan tarvita esimerkiksi palkattoman vapaan, perhevapaan, opintovapaan, sairausloman tai vuosiloman vuoksi. Sijaistettava on myös saattanut haluta tehdä osa-aikatyötä, joten tällöin on perusteltua ottaa sijainen. (Moilanen 2013.) Päiväkodeissa sijaisia tarvitaan ennen kaikkea riittävän henkilöstömäärän turvaamiseksi (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 35 §). Lyhytaikaisen päiväkotisijaisten tarve ilmenee päiväkodeissa usein äkillisesti niin, ettei sitä pystytä ennakoimaan. Useamman päivän sijaisuuksia pystytään usein ennakoimaan.

Rekrytointiyritys Oy tarjoaa sijaistöiden tekemistä mahdollisuutena työskennellä joustavasti oma elämäntilanne huomioiden. Yrityksen kautta voi toimia sijaisena muun muassa päiväkodeissa useissa eri kunnissa. Sijaisella on mahdollisuus valita milloin haluaa työskennellä ja mitä työtä hän haluaa ottaa vastaan. Rekrytointiyritys Oy välittää sijaisia asiakasorganisaatioilleen asiakkaan vaihtuvien tarpeiden mukaisesti, jotta palveluiden saatavuus asiakasyrityksissä voidaan taata. Sijaisten avulla asiakasyksiköissä saadaan tasoitettua työkapasitettia, ja yrityksen sijaispalvelun avulla työntekijät voidaan tilata tarvetta vastaavasti. Käyttäjäyrityksen kustannukset muotoutuvat todellisen tarpeen mukaisesti. Rekrytointiyritys Oy toimii työnantajana sijaisille. (Rekrytointiyritys Oy: n internet-sivut.)

Sijaiseksi ottamistilanteessa se haastattelee ja tekee sijaisen kanssa työsopimuksen ennen sijaisen lisäämistä sijaisjärjestelmään. Haastattelun yhteydessä sijaista perehdytetään ja tarvittavat todistukset tarkastetaan. Sijaisen tulee olla koulutukseltaan soveltuva tekemään sijaisuuksia. Lisäksi sijaisjärjestelmään ottamisessa merkitsee esimerkiksi henkilön kokemustausta. Eläkkeellä tai hoitovapaalla ollessa sijaisuuksien tekeminen onnistuu hyvin. Opiskelijat voivat soveltuvin osin tehdä Rekrytointiyritys Oy:n tarjoamia sijaisuuksia. Rekrytointiyritys Oy kannustaa järjestelmäänsä kuuluvia sijaisia tarjoutumaan tekemään vaikka vain osan tarjotusta sijaisuudesta. (Rekrytointiyritys Oy: n internet-sivut.)

Yritys noudattaa työehtosopimusta ja tuo näin ollen turvaa yrityksessä työskentelevälle sijaiselle. Se tarjoaa työtä tekstiviesteillä, mutta sijainen voi halutessaan myös itse kiinnittää itsensä tarjolla oleviin sijaisuuksiin Rekrytointiyritys Oy: n oman sisäisen internet- järjestelmän kautta. Mobiilissakin toimivan järjestelmän kautta sijainen voi muuttaa tietojaan tai hakemustaan sijaisuuksiin joustavasti. Palkanmaksu tapahtuu Rekrytointiyritys Oy: n kautta sijaisen ja käyttäjäyrityksen esimiehen hyväksyttyä tehdyt työtunnit järjestelmässä. Vastaanotetut työkeikat ovat sijaista sitovia. (Rekrytointiyritys Oy: n internet-sivut.)

3 TOIMINTAKULTTUURI POHJANA PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖN TOIMINNALLE

3.1 Toimintakulttuuri ja työyhteisön muotoutuminen

Toimintakulttuuri pitää sisällään yhteiset työtavat ja on säätelemässä siten päivittäistä yhteistyötä työyhteisössä. Se säätelee yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisön toimintaa ja käyttäytymistä työyhteisössä. (Keskinen 2000, 139.) Päiväkodin toimintakulttuuri on historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunut tapa toimia. Se muodostuu yhteisön vuorovaikutuksen myötä ja sillä on yhteys varhaiskasvatuksen laatuun. Toimintakulttuuri vaikuttaa yhteisön jäseniin, mutta sen jokainen jäsen vaikuttaa myös toimintakulttuuriin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 28.) Toimintakulttuuri voidaan nähdä muodostuneen, kun suuri osa työyhteisön työntekijöistä jakaa samanlaisia ajattelu- ja toimintatapoja. Toimintakulttuuri on kollektiivisesti opittua, ja sen siirtäminen uudelle työntekijälle tapahtuu osin tiedostaen esimerkiksi työhön perehdyttämisen muodossa. Toisaalta toimintakulttuurin siirtyminen uusille työntekijöille tapahtuu osin tiedostamatta, kun uudelle työntekijälle välittyy toisten yhteisöön kuuluvien katseista, palautteen ja niin edelleen myötä tunne siitä, että on ehkä tehnyt jotakin väärin. (Keskinen 2000, 140-141.) Toimintakulttuurin kehittämisessä olennaisena tekijänä on pedagoginen johtaminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 28.)

Toimintakulttuurin muodostaminen on työyhteisölle välttämätöntä. Ilman sitä työyhteisö ei ole kiinteytynyt eikä muodostunut ryhmäksi. (Keskinen 2000, 143.) Työyhteisö voidaan määritellä koskemaan niitä, jotka työskentelevät toteuttaakseen saman perustehtävän tai pyrkivät saavuttamaan työskentelyllään yhteisen tavoitteen. Työyhteisö on niin ikään toiminnallinen yksikkö, joka vastaa jostakin rajatun perustehtävän tekemisestä. (Leppänen 2002.) Työyhteisön muodostumista voidaan lähteä tarkastelemaan ryhmän muodostumisen avulla. Ryhmän muodostumisessa kaksi tai useampi henkilö pyrkii muodostamaan työ- tai tehtäväorientoituneen ryhmän (Schein 1999). Ryhmän muotoutuminen toimivaksi kestää oman aikansa, ja usein sitä on

vaikea hyväksyä. Ryhmässä saatetaan tuskailia, kun toiminnan järjestämisessä ja yhteisissä tilanteissa on epäselvyyksiä. Johtajat puolestaan saattavat kokea syyllisyyttä siitä, että ryhmä ei ole vielä toimiva. (Keskinen & Virtanen 1999,14.)

Ryhmän muotoutuminen vaatii jäseniltään muun muassa tutustumista, yhteisten sääntöjen muodostumista ja yhteisten normien selkiytymistä ryhmässä. Ennen kaikkea jokaisen ryhmään kuuluvan tulee ymmärtää vastuunsa ryhmän muotoutumisessa ja ryhmän toimivuudessa. Jokainen ryhmän jäsenistä vaikuttaa omalta osaltaan ryhmän ilmapiiriin ja toimintaan. Ryhmä ei ole vielä muotoutunut, mikäli joku ryhmän jäsenistä kokee, ettei ryhmän toimivuus kosketa häntä. (Keskinen & Virtanen 1999, 14.) Uudessa työyhteisössä ei voida olettaa, että työntekijät pystyisivät vielä toimimaan yhteiset tavoitteet päämääränään, koska yksilöistä ei ole vielä muodostunut ryhmää. Päiväkodit, joissa on ollut paljon henkilövaihdoksia, ovat ikään kuin uuden työyhteisön tilanteessa. Ryhmästä tulee uusi, jos ryhmän yksikin jäsen vaihtuu. (Keskinen & Virtanen 1999, 13.)

Työyhteisön jäsenten turvallisuuden kokemusta ja vaikuttamisen mahdollisuuden kokemista lisää asioiden yhteinen käsittely ja suunnittelu (Haapamäki ym. 2000, 38). Tärkeää ryhmän toimivuuden kannalta on, että yhteinen työn tavoite on määritelty, jokainen voi vaikuttaa omaan työhönsä ja jokainen osaa antaa ja vastaanottaa palautetta (Keskinen & Virtanen 1999, 8-11). Ryhmän muodostaminen ja suhteiden rakentaminen vaatii ihmissuhdeprosesseja, ja niitä on johdettavat ja ohjattava, jotta ryhmän muodostuminen olisi tehokasta. Jokaisen ryhmän jäsenen oletetaan käyvän läpi minäorientoituneen käyttäytymisen reflektoinnin. Kun käyttäytymisen reflektointi vähenee, jäsenet pystyvät kiinnittämään enemmän huomiota toisiinsa ja ryhmän tehtävään. Ryhmän rakentumista ja ylläpitämistä helpottavat käyttäytymismuodot rakentuvat samanaikaisesti ryhmän kanssa. Yksilön tulee ratkaista neljänlaisia emotionaalisia ongelmia, kun hän tulee uuteen ryhmään; identiteetin ja roolin valitseminen, kontrolliin, tehoon ja vaikuttamiseen liittyvät ongelmat, yksilöllisten tarpeiden ja ryhmän päämäärien ongelmat ja hyväksynnän ja läheisyydensuojan ongelmat. Ryhmän jäsenet käyvät läpi, ovatko hyväksytyt itselleen ja toisille. (Schein 1999.)

3.2 Päiväkodin työkuultuuri osana päiväkodin toimintakulttuuria

Työkuultuuri on osa päiväkodin toimintakulttuuria, ja se vaihtelee päiväkodeittain ja jopa ryhmittäin. Tämän vuoksi päiväkotisijaisten voi olla vaikeaa tottua eri ryhmien erilaisiin tapoihin

toimia. Työkulttuuri pitää sisällään toiminta- ja ajattelutapoja liittyen yhteisön päätöksentekoon, kommunikointiin työsuorituksiin ja niin edelleen. (Keskinen 2000, 143.)

3.2.1 Työnjako

Työ jakautuu päiväkodeissa työntekijöiden kesken koulutuksen, kokemusten ja suuntautuneisuuden mukaisesti (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 37). Vastuullisen ja tavoitteellisen toiminnan edellytyksenä on, että jokainen tietää ensisijaiset tehtävänsä vastuunsa, mutta myös toisten tehtävät ja vastuut. Mikäli työtehtävät on jaettu tarkasti saattaa työntekijä ajatella, että tehtävien ulkopuolelle jäävät tehtävät eivät kuulu hänelle. Selkeät työtehtävät ja vastuunajako eivät saisi määritellä pois työntekijöiden kokonaisvastuuta työyhteisön töistä. (Järvinen 2008, 90.) Työtehtävien jaossa tärkeää on niiden yhteinen käsittely, jolloin yhteisön jäsenet voivat kokea kuuluvansa yhteisöön, ymmärtävät vastuunsa ja oikeutensa työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä. Näin ollen jokainen ymmärtää vastuunsa kokonaistoiminnasta ja vastuu jakautuu kaikille työntekijöille yhteisesti, ei vain tietyille työntekijöille. Vastuu kannetaan tällöin yhteisöllisesti, mutta myös yksilöllisesti. (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 37-38.)

Työtehtävien jakautumiseen päiväkotiryhmän työntekijöiden välillä vaikuttavat heidän koulutukselliset taustansa ja ammatilliset vahvuusalueensa (Puroila 2003). Työntekijät ovat voineet joissakin päiväkodeissa yhteisesti sopia siitä, että jokainen hyödyntää erilaisia omia vahvuusalueitaan työn toteuttamisessa. Vahvuusalueet eivät kuitenkaan määrity niinkään työntekijän koulutustaustan mukaisesti, vaan luonteen, erityistaitojen ja luovien harrastusten mukaisesti. Vahvuusalueet on voitu joissakin päiväkodeissa huomioida ja hyödyntää työnjakoon liittyvissä asioissa, jolloin työntekijät painottuvat työssään eri tekemisiin. (Puroila 2003, 152.) Ammattinimikkeisiin perustuvassa työnjaossa henkilöstön resursseja ei pystytä täysin hyödyntämään. Tämän kaltainen jako aiheuttaa myös usein jännitteitä työntekijöiden välillä. (Haapamäki ym. 2000, 37.) Työntekijöiden koulutustaustan, ammatillisten vahvuusalueiden ja työvuorojaon erilaiset painotukset päiväkodeissa luovat päiväkodin oman tavan siihen, miten työtehtävät jakautuvat työntekijöiden kesken (Puroila 2003).

Työvuorojako on merkittävä tekijä päiväkotityön arjen organisoinnissa (Puroila 2003). Työvuorot tulee järjestellä pedagogisesti niin, että henkilökuntaa on riittävästi paikalla silloin kun se on toiminnan kannalta tarpeen (Mikkola & Nivalainen 2009, 25). Päiväkotiryhmissä työvuorot

jaetaan useimmiten kahteen tai kolmeen työvuoroon, useimmiten aamu-, ilt- ja välivuoroon. Työvuorojen määrä riippuu päiväkotiryhmän työntekijöiden lukumäärästä. Työvuorot määrittävät lapsiryhmän työntekijöiden läsnä- ja poissaolot ja ne säätelevät työtehtävien jakautumista päiväkotiryhmässä. Työntekijät ovat keskenään saattaneet sopia esimerkiksi siitä, kuka valvoo lasten ruokailutilannetta, kuka lähtee lasten kanssa ensimmäisenä työntekijänä ulkoilemaan tai kuka valvoo lasten päivälepoa. (Puroila 2003.)

Työyhteisöillä on mahdollisuus suunnitella työvuoronsa melko vapaasti, mutta niiden lähtökohtana on mahdollistaa perustehtävän toteutuminen ja pedagogiikka. Paras aika lasten oppimisen, toiminnan ja vireystilan kannalta on aamupäivä, jolloin tiimin työntekijöiden olisi hyvä olla kaikkien paikalla, etenkin pienryhmäpäivinä. Työvuorojärjestelyillä voidaan vaikuttaa omalta osaltaan päiväkodeissa koettuihin riittämättömiin resursseihin ja henkilökunnan vähyyteen. Mikäli resursseja on työvuorojärjestelyistä johtuen liian vähän, ei toimintaa pystytä järjestämään suunnitellusti. Työvuorojärjestelyiden avulla voidaan saada yksi tunti lisää työtiimille, ja pidennettyä yhteistä toiminta-aikaa paremmalla henkilökuntaresurssilla. Näillä järjestelyillä on vaikutusta työn mielekkyyden ja työiihtyvyyden lisääntymisen kokemuksiin. (Mikkola & Nivalainen 2009.)

3.1.2 Työkäytänteet

Päiväkodin arjessa elementtejä organisoidaan kahdella tasolla, jotka ovat vakiintuneet käytännöt ja jatkuva tilanteittainen uudelleen organisoituminen. Vakiintuneet käytännöt määrittävät ihmisten, fyysisen tilan ja ajan käyttämistä. Varhaiskasvatustyö voidaan jäsenellä myös opetuksellisen kehyksen, hoivakehyksen ja hallinnan kehyksen osa-alueisiin. Näiden lisäksi voidaan puhua käytännön pyörittämisen- elementistä. Se pitää sisällään varhaiskasvattajien opetukseen, hoivaan tai valtaan liittyvistä toimintakäytännöistä. Käytännöllinen kehys hahmottuu varhaiskasvattajien orientoitumisessa lapsiin. Käytännöllisessä kehyksessä varhaiskasvattajan intressinä on asioiden tai ihmisten järjestys tai järjestäminen. Tunnekohtaaminen ei ole käytännöllisen kehyksen keskiössä. Toisten varhaiskasvattajien sitoutuminen on opetuksellista kun taas toisten hoivaavaa tai lapsen kanssa kamppailevaa. Näiden toimintatapojen ohella jotkin varhaiskasvattajat näkevät tilanteen järjestely- ja organisointikysymyksenä, jolloin varhaiskasvattaja järjestelee lapsia ja työntekijöitä. (Puroila 2003, 105.)

Lapsiryhmäjako vaikuttaa siihen, miten päiväkodin työntekijät järjestäytyvät. Lapsiryhmäjaossa keskeisimmät vaikuttajat ovat lasten ikä ja päivittäisen päiväkodissa vietetyn ajan pituus. Joka toimintakausi päiväkodeissa ratkaistaan se, miten isoja lapsiryhmät koollisesti ovat, mikä niiden koostumus on ja miten työntekijät jakautuvat päiväkotiryhmiin. Nämä ovat päiväkodin toiminnan organisoimisessa peruskysymyksiä. Työntekijöiden jakautumisessa päiväkotiryhmiin löytyy hyvin erilaisia toteuttamistapoja. (Puroila 2003.)

Päiväkotiryhmän kokonaistoiminnan kannalta on olennaista, että henkilökunta suunnittelee toimintaa yhdessä. Kokonaisnäkemys toiminnasta tulee olla kaikkien tiimin jäsenten tiedossa, jotta toiminta ei pienryhmissä hajoa irtonaiseksi. Kokonaisvastuu ryhmän pedagogiikasta on opettajalla, mutta kaikkien tiimin työntekijöiden tulee luottaa siihen, että jokainen työntekijä on kykenevä pyörittämään pienryhmätoimintaa. Päiväkotitiimissä tulee osata jakaa osaamista ja huomioida tiimin jäsenten erityisosaaminen. (Mikkola & Nivalainen 2009.)

Päiväkotityö vaatii työntekijöiltä paljon sekä henkisesti että fyysisesti. Päiväkotityö koostuu jatkuvasti liikkeellä olemisesta, nosteluista ja hankalistakin työasunnoista. Henkisesti päiväkotityössä rasittaa työhön liittyvä suuri vastuu, jatkuva valppaillaan oleminen ja kiire ja melu. Nämä tekijät saattavat vaikuttaa alentavasti työyhteisön toimivuuteen ja työntekijöiden työmotivaatioon. Kiireeseen päästään vaikuttamaan selkeillä tehtävien jaoilla ja yhteisillä toimintavoilla. Kiireen tunne voi muodostua myös siitä syystä, että päiväkodin aikuiset eivät pysty muuttamaan tilanteessa joustavasti tavoitteita realiteettien mukaisiksi. Liian sitovat ja jäykät sopimukset aiheuttavat päiväkodeissa myös kiirettä, esimerkiksi yhteisten tilojen käyttämiseen liittyvät sopimukset. Kiire muodostuu myös, mikäli toiseen työntekijään ei pystytä luottamaan. Tämä voi johtua siitä, että ei osata tai uskalleta jakaa työtehtäviä, tai yritetään suorittaa itse liiallisesti työtehtäviä. Kiireen tunne johtuu siitä, että työntekijä kokee, ettei pysty hallitsemaan työtilannetta. Tämä aiheuttaa henkistä kuormitusta, joka näkyy lasten huomioimisen vähenemisenä. (Keskinen 1999, 10.)

Päiväkotiryhmien toiminnan suunnitteluun vaikuttaa se, mitä tiloja on minäkin päivänä koko ryhmän käytössä ja mitkä tilat pienryhmille varattuja. Toiminta päiväkodeissa järjestyy pääosin sisätiloissa. Toiminnan mukaan päiväkodeissa kokoonnutaan samaan paikkaan yhdessä tai jakaannutaan pienempiin ryhmiin. (Mikkola & Nivalainen 2009.) Lapsiryhmät, jotka toimivat paljon itsenäisenä ryhmänä, käyttävät pääosin vain omia tilojaan päiväkotipäivän ajan. Päiväkodeissa, joissa tehdään yhteistyötä lapsiryhmien välillä, tilojen käyttö ei ole niin rajattua.

(Puroila 2003.) Päiväkodin yhteiskäytössä olevia tiloja yksittäinen lapsi pääsee melko harvoin käyttämään. Suurimman osan ajasta lapset viettävät omissa ryhmätiloissaan, jolloin oppimisympäristön suunnittelun merkitys korostuu. Ryhmätiloja ei aina ole mahdollista joustavasti muunnella pienryhmätyöskentelyyn sopivaksi. Tilojen käytössä tulee huomioida tarkka suunnittelu ja tilojen käytön porrastaminen arjen sujuvuuden takaamiseksi. Uloslähtötilanteissa lasten kanssa tulee huomioida, että sopivien vaatteiden valitsemiseen, vessakäynteihin ja pukemiseen tulee varata riittävästi aikaa. Liiallinen määrä lapsia ja aikuisia samoissa tiloissa aiheuttaa tungosta. (Mikkola & Nivalainen 2009.)

Toisaalta taas päiväkodin lapsiryhmien välille muodostuvissa rajoissa ja yhteistyön tekemisessä on vaihtelua. Joidenkin päiväkotien lapsiryhmät toimivat paljon yhteistyössä kun taas toiset toimivat itsenäisesti eivätkä juurikaan tee yhteistyötä toisten päiväkodin lapsiryhmien kanssa. Ryhmät kuitenkin usein yhdistetään silloin, kun aikuisia ja lapsia on kokonaisuudessaan vähän paikalla, esimerkiksi aikaisin aamulla. Päiväkodeissa on pyritty purkamaan rajoja lapsiryhmien välillä esimerkiksi yhteisen toiminnan mahdollistamisella. (Puroila 2003.)

Tuttu pienryhmä tuo lapselle turvaa tilanteessa, jossa päiväkotisijainen tulee ryhmään. Jos sijaista ei saada tulee sopia, missä kohdissa vajaalla henkilöstöllä oleva ryhmä saa ja tarvitsee apua. Tärkeää on, että päiväkodin muut ryhmät jatkavat toimintaansa mahdollisimman normaalisti. Päiväkodin sisällä työntekijöiden ei tulisi siirtyä ryhmästä toiseen, koska sillä on negatiivisia vaikutuksia kahden ryhmän toimintaan. Mikäli lapsia on paljon pois ja työntekijöitä suhteessa lapsiin paljon paikalla, työntekijöiden tulisi tarjota lapsille yksilöllistä vuorovaikutusta. (Mikkola & Nivalainen 2009.) Päiväkotityön rakentumiseen olennaisesti vaikuttaa se, kuinka monta lasta on päiväkotiryhmässä samanaikaisesti paikalla. Lapsiryhmät koetaan päiväkodeissa usein liian suurina ja työtä kokonaisuudessaan kuormittavana, joten työntekijöiden näkökulmasta lasten poissaoloja voidaan jopa pitää toivottavana. Erityisesti pienempien lasten ryhmissä useamman lapsen samanaikainen poissaolo mahdollistaa monien sellaisten asioiden tekemisen, mitä ei koko ryhmän kanssa pystyittäisi toteuttamaan. (Puroila 2003.)

Ulkoilutilanteissa aikuisten tulisi olla siellä missä lapsetkin, mukana toiminnassa. Aikuisia tulisi olla myös riittävä määrä, ja kaikkien tulee osallistua lasten valvomiseen. Muutoin yksittäisille aikuisille jää liian suuren vastuun tunne. Ruokailutilanteissa aikuinen ruokailee lasten kanssa, ja opettaa lapsille pöytätapoja, keskustelee lasten kanssa yhdessä ja ohjaa keskustelua. Lepohetkelle lasten kanssa tulee varata riittävästi aikuisia (Mikkola & Nivalainen 2009). Joissakin

päiväkodeissa on asia ratkaistu niin, että kaikki lepoa tarvitsevat lapset on koottu yhteen huoneeseen lepäämään, jolloin yksi aikuinen on riittänyt lepohetkellä. Tällöin muut aikuiset ovat voineet toimia hereillä olevien lasten kanssa. (Puroila 2003.) Lepohetkeä koskevat toimintamallit tulee sopia tarkkaan muiden tiimin jäsenten kanssa, jotta lepohetkellä kaikilla on mahdollisuus mukavaan ja inhimilliseen lepo hetkeen ilman suurempia häiriöitä. (Mikkola & Nivalainen 2009.)

Mielikuva työyhteisön arjen toiminnasta on usein se, että toiminta on sujuvaa. Työyhteisössä tulisi kuitenkin arvioida säännöllisesti, miten arki heidän työyhteisössään oikeasti toimii. (Mikkola & Nivalainen 2009.) Päiväkotiryhmissä, joissa työntekijöiden ennalta suunnittelemat ja ohjaamat tuokiot ovat keskiössä, päiväjärjestys näyttäytyy tiukemmin strukturoituneena. Tämänkaltaisen päiväjärjestys ja sen läpivieminen saattaa tuoda ryhmään kiireen tuntemuksia. Päiväjärjestys voi olla päiväkotiryhmissä toimintaa rajoittava tekijä. Vaikka päiväkotiryhmät olisivat järjestetty resursseiltaan samalla tavalla, voidaan toisessa ryhmässä aika käyttää eri tavalla, ja siksi tuntee kiireen tuntemuksia. Päiväkodin työntekijät ennen kaikkea organisoivat lasten toimintaa päiväkodissa. Vaikka toiminnan suunnittelu pitäisi keskittyä lasten kasvu- ja oppimisprosesseihin, joissakin tilanteissa päiväkodin työntekijät painottavat suunnittelussa käytännöllisyyttä ja konkreettisia asioita päiväkotipäivän tilanteissa. Tällöin määritteleviä tekijöitä ovat ihmiset, materiaaliset resurssit ja aika. (Puroila 2003.)

3.2.3 Palaverikäytännöt

Työkulttuuri näkyy päiväkodeissa palaverikäytännöissä. Yhteistyön kannalta parhaana työkulttuurina voidaan pitää sellaista, jossa työntekijät tietävät tulevan palaverin ajankohdan ja voivat siten valmistautua siihen. Yhteistyön kannalta tärkeää on myös, että kaikki työntekijät esimiehen lisäksi voivat ottaa palaverissa puheeksi asioita. Palaverikäytännöissä työntekijöille muodostuu myös helposti roolit, jotka ovat yleensä hyvin pysyviä. Erityisesti haitallisten roolien osalta roolien pysyvyys ei ole hyvä asia, vaikka rooleja palavereissa tarvitaankin. Palaverikäytännöissä on myös olennaista saada keskusteltua työn kannalta keskeisimmät asiat erilaisilta näkökannoilta. Työyhteisön toimivuus näyttäytyy lopulta sopimukseen sitoutumisen kautta. Olennaista sitoutuneisuuden onnistumisen kannalta on sopimusten selkeys ja konkreettisuus. (Keskinen 2000, 146-148.)

3.3 Muutos päiväkodin työyhteisössä

Erilaisiin muutoksiin valmistautuminen työyhteisössä edellyttää sen toimintakulttuurin hyvää tuntemista (Keskinen 2000, 143). Päiväkodin arjen rakentumisessa merkityksellisimpiä tekijöitä on työntekijöiden läsnä- ja poissaolot. Toiminnan organisoituminen on suhteellisen vakiintunutta päiväkodeissa, mutta jatkuvasti päiväkodeissa joudutaan myös uudelleenjärjestäytymään muuttuvien tilanteiden vuoksi. Päiväkodin työntekijä saattaa olla havainnoimassa ja valvomassa lapsia, kunnes tieto keittiöapulaisen poissaolosta muuttaa hänen huomionsa lasten havainnoinnista poissaolosta seuranneen ongelman ratkaisemiseen. Tilanteita organisoidaan päiväkodeissa siis päivittäin ja hetkittäin. Päiväkotiarkea koostuu erilaisista tekijöistä, joita ei pystytä eikä haluta pysyvästi sovittamaan yhteen. Päiväkodissa kohtaavat erilaiset ihmiset erilaisine tarpeineen ja taustoineen, joten tämä inhimillisyys luo päiväkodin arkeen tietynlaisen asioiden ennakoimattomuuden, johon ei asioiden organisoinnilla voida vaikuttaa. (Puroila 2003.)

Henkilöstövuokrausyrityksen kautta tuleva lyhytaikainen päiväkotisijainen on usein uusi ihminen päiväkotiryhmän henkilöstölle. Ryhmän muutoksensietokyky on koetuksella silloin, kun ryhmään tulee uusi jäsen (Keskinen & Virtanen 1999, 14). Tämän päivän työelämässä työntekijä kohtaa paljon muutoksia. Muutostilanne nähdään haasteena työyhteisölle, ja se vaatii työntekijöiltä psyykkistä työstämistä, erityisesti muutoksen hyödyn ymmärtämisen suhteen. Työntekijän hyvistä muutoksenhallintakeinoista kertovat myönteinen asenne ja tosiasioiden hyväksyminen. On todettu, että työntekijän kannattaa myös keskittää tämän päivän työelämässä energiansa siihen, mihin voi vaikuttaa ja pitää omaa ammattitaitoaan ja hyvinvointiaan yllä. Nämä saattavat säästää työntekijän monilta stressaavilta tilanteilta ja auttavat kohtaamaan niitä. (Järvinen 2008, 143.)

Muutostilanteessa tärkeintä on, että työyhteisö saa riittävästi tietoa tilanteesta. Työntekijän on mahdotonta sitoutua muutokseen, jos hän ei ymmärrä muutoksen hyötyä. Tiedon avulla työntekijät pystyvät jäsentelemään tapahtumia ja varautumaan ja suunnittelemaan tulevaa. Psyykkisen työn apuna, esimerkiksi kuormittavissa tilanteissa, voidaan käyttää myös ulkopuolisia ammatti-ihmisiä. Tärkeää on, että työyhteisön sisällä voidaan keskenään jaksaa ajatuksia ja tunteita muutokseen liittyen. (Järvinen 2008, 150.)

Lapsen kannalta muutostilanteita tarkastellessa tulisi huomioida, että varhaiskasvattajien tulee suojella lasta liian suurelta määrältä vuorovaikutustilanteita. Lapsen turvallisuuden tunteen kannalta on tärkeää, että lapsi tietää olevansa jollekin aikuiselle tai aikuisille erityinen. Alle 3-

vuotias lapsi ei vielä kykene kokemaan kovin montaa aikuista turvalliseksi. Perusluottamus kehittyy kun lapsi saa kiintyä ensin yhteen turvalliseen aikuiseen ja vasta sen jälkeen useampaan. Pienen lapsen psyykkeen kannalta on tärkeää, että lapsi saa kokea jatkuvaa aikuisen läsnäoloa luottaa, että saa turvalliselta, tutulta aikuiselta lohdutusta, kannustusta ja ymmärrystä. Oman hoitajan lohdutus on eri asia lapselle kuin jonkun aikuisen lohdutus. Varhaiskasvattajan toiminnassa on tärkeää tietynlainen herkkyys, että hän tunnistaa lapsessa erilaisia tunnetiloja. (Mikkola & Nivalainen 2009, 20-21.) Kehityspsykologisten teorioiden mukaisesti lapsen terveen kehityksen turvaa vain riittävän pysyvä kiintymyssuhde (Karikoski & Tiilikka 2016).

4 PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖ

Päiväkodit kuuluvat julkiseen hyvinvointijärjestelmään ja ovat siksi kytköksissä yhteiskunnan tilanteisiin ja niiden määrittelemiin odotuksiin hyvinvointipalveluilta. Päiväkotityöhön ja sen toimintaan vaikuttavat ja sitä ohjaavat erilaiset lait, normit ja voimavarojen suuntaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001.) Varhaiskasvatustyön pohjana toimivat varhaiskasvatuslaki, asetus lasten päivähoidosta ja henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetut säädökset sekä lukuisat muut velvoitteet, joista laissa säädetään (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14-15).

Varhaiskasvatuslain mukaan päiväkodissa on oltava riittävä määrä henkilöstöä suhteessa lasten määrään (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 35 §). Päiväkotiryhmissä toimii pääsääntöisesti lastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja ryhmäavustajia. Laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista on määritelty lastentarhanopettajan tehtävään kelpoiseksi kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinnon suorittaneet, opistoasteisen lastentarhanopettajan tutkinnon suorittaneet, tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt. Ammattikorkeakoulututkintoon tulee olla sisällytettynä varhaiskasvatukseen tai sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. Lähihoitajana päiväkodeissa voi työskennellä tehtävään soveltuvalla sosiaali- ja terveysalan perustutkinnolla tai sitä vastaavalla tutkinnolla. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005 7-8 §.)

4.1 Kasvattajien yhteisö ja moniammatillinen tiimityö

Yhteisö on sitä, mikä on ihmisryhmälle yhteistä. Tässä tutkimuksessa yhteisö käsitetään kasvattajien yhteisönä eli päiväkodin henkilöstönä. Yhteisö on ihmisten välisen vuorovaikutuksen tapa, yhteisyyden kokemus ja ihmisten välinen suhde (Järvinen 2008). Yhteisön avulla päiväkodin toimintaa voidaan yhdensuuntaistaa ja yhtenäistää. (Haapamäki ym. 2000, 11, 26.) Työyhteisön yhteishengellä ja samanhenkisyydellä on merkitystä työyhteisön toimivuuteen (Puroila 2003, 153). Päiväkodin toimiva työyhteisö luo hyvän ympäristön lapsille kasvaa ja kehittyä (Keskinen 1999).

Varhaiskasvatustyötä tekevät osallistuvat tiimityöhön ja erilaisiin työryhmiin moniammatillisessa organisaatorajatin ylittävässä työskentelyssä. Toimiva kasvattajatiimi on monelle varhaiskasvattajalle varhaiskasvatustyön lähtökohta. Kasvattajatiimillä tarkoitetaan yhden lapsiryhmän ohjauksesta vastaavaa ryhmää, mutta tänä päivänä perinteisen kasvattajatiimin keskusteluissa on tullut esille joustavien ja avoimien lapsiryhmien muodot. (Kupila 2016.)

Kasvattajatiimeihin kuuluu jäseniä eri ammattiryhmistä. Tiimien heterogeenisuuden taustalla on eri ammattiryhmien edustajien lisäksi ammatilliselta kokemukseltaan eli tiimeissä työskentelee sekä juuri työelämään siirtyneitä kuin myös pitkän työkokemuksen omaavia työntekijöitä. Päiväkodeissa tiimin jäsenet työskentelevät eri työvuoroissa ja kohtaavat toisensa tilanteissa, joissa koko lapsiryhmä on paikalla. Siksi tiimin kehittymisen kannalta on tärkeää, että tiimin ja lapsiryhmän asioiden käsittelemistä varten järjestetään aikaa, esimerkiksi tiimipalavereita. (Kupila 2016.)

Päiväkodin työntekijöillä on oltava riittävästi aikaa yhteiseen asioiden pohdintaan, yhteisiin keskusteluihin ja yhteisesti tehtyjä päätöksiä tavoitteet huomioon ottaen. Yhteisesti sovittu ja hyväksytty tavoite muodostaa yksilöistä toimivan ryhmän. Tavoitteen yhteinen sopiminen on haastava tehtävä, sillä sen tulee ollan jokaisen työntekijän hyväksymä. Mikäli työntekijät eivät koe, että tavoite on heille tärkeä tai että eivät pysty pyrkimään tavoitetta kohti, se ei ole yhteistä toimintaa ohjaava. Tavoitteesta sopiminen vaatii työntekijöiltä organisointikykyä, johtamistaitoja, vastuunottoa ja toisten työntekijöiden arvostavaa huomioon ottamista. Tavoite on työntekijöille yhteinen, kun se on kaikille selkeä, mielekkään tuntuinen ja sopivasti haastava. (Keskinen 1999, 8.)

Useimmiten henkilöstö pystyy luomaan hyvät yhteistyöedellytykset työntekijöiden välille, mutta ei aina (Keskinen 1999, 7). Yhteisistä asioista yhteisesti päättämällä on iso merkitys yhteisön erilaisten kasvattajien ristiriitaisten vaikutusten vähenemiselle. Tärkeää on, että työntekijöiden yksilölliset toimintatavat ovat samansuuntaisia yhteisesti sovittujen tavoitteiden kanssa. Yhteisesti sovitut tavoitteet antavat työntekijöille mahdollisuuden työskennellä omia, persoonallisia tapojaan hyödyntäen. Työntekijät pyrkivät erilaisilla toimintatavoillaan yhteiseen tavoitteeseen. Yhteisen tavoitteen avulla erilaisuus voidaan nähdä työyhteisössä voimavarana, ja erilaisista toimintatavoista johtuvat ristiriidat ja kilpailutilanteet vähenevät. (Haapamäki ym. 2000, 42.)

Työyhteisöjen ongelmatilanteet johtuvat useimmiten työpaikan rakenteellisista puutteista tai epäselvyystilanteista. Nämä voivat pitää sisällään muun muassa liian vähäistä johtamista, vastuiden määrittelemättömyyttä tai sääntöjen määrittelemättömyyttä. Työyhteisössä voi olla kuitenkin haasteita nähdä ongelmien johtuvan rakenteellisista syistä ja käsittelemään niitä työlähtöisesti. Tällöin helposti ongelmat henkilöidään yksilöistä johtuviksi. Vain yksilöistä johtuvia ongelmia työpaikoilla on vähemmän kuin rakenteellisia ongelmia. Yksilölähtöisen ongelman syitä ovat yleensä inhimilliset syyt, kuten huolimattomuus, väsymys, ajattelemattomuus tai osaamattomuus. (Järvinen 2008, 123.) Monet päiväkodin työntekijät myös kokevat, ettei heitä arvosteta riittävästi työssään. Tämä johtuu siitä, että huolimatta päiväkodin työntekijöiden eri koulutustaustoista ja palkkauksesta, työtehtävät ovat lähestyneet aina vain enemmän toisiaan. Työntekijöitä huolestaa oman ammatin tulevaisuus päiväkotityössä. (Keskinen 1999, 7-8.)

Yhteisöllisyyteen liittyy olennaisesti kommunikointi, jonka tulisi työyhteisössä olla avointa, suoraa ja rehellistä. Avoimuus työyhteisössä toteutuu, mikäli työyhteisöön kuuluvilla on mahdollisuus saada ja tarkastella yhteisön sisällä olevaa toimintaa ja tietoa. (Haapamäki ym. 2000, 44.) Avoimuuden osalta työntekijöiden tulee huolehtia, että kaikki jotka tarvitsevat kyseisen tiedon, saavat sen. Työntekijänä tulee olla aktiivinen informoija, ja pohtia ketä kaikkia asiassa tulee informoida sen sijaan että odottaa itseään informoitavan. Työntekijällä on myös velvollisuus kertoa, mikäli työn tekemiseen liittyy ongelmia tai kehittämiskohtia. (Järvinen 2008, 94.) Työntekijällä tulee olla oikeus saada itseä koskevat mielipiteet tietoonsa (Haapamäki ym. 2000, 44).

Työssä koettu sosiaalinen tuki on yhteydessä työyhteisön toimivuuteen. Se toimii parhaimmillaan työntekijöiden voimavarana. Sosiaalisilla suhteilla on suurin merkitys töissä, joissa työskentely tapahtuu ryhmissä. Stressinhallinta on myös olennainen tekijä työn sujumisen kannalta päiväkotien työyhteisöissä. Työyhteisön ja yksittäiste työntekijöiden hyvinvointi heijastuu lapsiin ja sitä kautta myös heidän hyvinvointiin. Työntekijät pystyvät keskittymään lasten kasvun tukemiseen, luovuuteen ja lämpimien ihmissuhteiden ylläpitämiseen, mikäli he pystyvät hallitsemaan stressiä. Stressinhallinnalla on myönteisiä vaikutuksia myös ihmissuhteisiin, sillä ne pysyvät vakaampina kun sairaslomat ja työntekijöiden vaihtumiset vähenevät. Työyhteisön toimivuudella on vaikutusta stressaavien tilanteiden ilmenemiseen, mutta myös stressinhallintatapoihin. Toimivassa työyhteisössä stressaavia tilanteita esiintyy vähemmän, ja ongelmat pystytään työyhteisössä käsittelemään ilman, että työyhteisön jäsenet kokevat huomattavaa stressiä. (Keskinen 1999, 21, 32-33.) Myös palautteen antaminen ja saaminen vaikuttavat lisäävästi työyhteisön toimivuuteen.

Palautteen antaminen koetaan usein vain johtajan tehtäväksi. Hyvin toimivassa työyhteisössä kaikki työntekijät saavat palautteen muodossa kannustusta, rohkaisua ja lisämotivaatiota. (Keskinen 1999, 11.)

4.2 Päiväkodin johtaja työyhteisössä

Lasten päivähoidon ammatillisiin johtamistehtäviin vaaditaan laissa määritelty vähintään lastentarhanopettajan kelpoisuus ja riittävä johtamistaito (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005 10 §). Johtajuus on johtajana olemista, johtajan asemassa olemista ja sisältää johtamisprosesseja (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010). Johtamiseen liittyvissä keskusteluissa kasvatusorganisaatioisen osalta käytetään käsitteitä johtajuus, johtaminen, johtamistyö, päivittäisjohtaminen ja hallinnointi. Johtajan asemaan liitetään johtamisen professio. Johtaminen on johtamistyötä, joka rakentuu ja perustuu johtajan tietoisuudelle johtamastaan organisaatiokokonaisuudesta ja hänen omasta roolistaan kokonaisuudessa. (Hujala, Heikka & Halttunen 2016.)

Kaikki tavoitteellinen ja organisoitu toiminta liittyy johtamiseen. Johtamisen täytyy tukea organisaation perustehtävää ja sen tavoitteita, ja johtamista määrittävät erilaiset johtamisjärjestelmät. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010.) Johtajan tehtävä on toimia ja edustaa ennen kaikkea esimerkillisesti perustehtävää. (Järvinen 2008, 130.) Johtamistyö varhaiskasvatuksessa käsittää varhaiskasvatuksen mission jäsentelyä ja visioiden rakentamista yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lisäksi johtamistyöhön kuuluu strategiatyön ja siihen sisältyvän arvioinnin huomioiminen kehittämistyön perustaksi. (Hujala, Heikka & Halttunen 2016.)

Päiväkodin johtajan työstä ja johtajuudessa onnistumisesta puhuttaessa on hyvä käyttää käsitettä johtajuus, sillä johtajuus on aina jaettu prosessi. Päiväkotityölle asetetut tavoitteet saavutetaan koko työyhteisön osallistuessa vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksessa johtajalla ja työyhteisöön kuuluvilla työntekijöillä on erilaiset tehtävät ja vastuualueet. (Keskinen & Virtanen 1999, 18). Päiväkodin johtajalla on keskeinen rooli päiväkodin asioiden organisoimisessa ja päiväkodin toimivuuden varmistamisesta (Puroila 2003). Päiväkodin johtajan vastuulla, oikeutena ja velvollisuutena vastata päiväkodin tiloista, materiaalisista resursseista, työntekijöiden organisoitumisesta ja lasten sijoittumisesta. Hänen työtehtäviinsä kuuluvat myös kanslia-, järjestely- ja paperitöitä enemmän kuin muille päiväkodin työntekijöille. Johtajien työhön kuuluu

myös käytännön asioita ja konkretiaa painottava ulottuvuus. Johtaja saattaa painottaa joissakin tilanteissa enemmän henkilökunnan riittävyyttä kuin henkilökunnan ja lasten vuorovaikutuksen laatua. (Puroila 2003.) Hänen tulee toimia johtotähtenä auttaen työntekijöitä tavoitteiden asettamisessa ja kiireen, melun ja muiden raistustekijöiden kuormittamisen säätelyssä (Keskinen & Virtanen 1999, 18).

Johtaja menettää alaistensa luottamuksen, auktoriteetin ja arvostuksen, mikäli hän toimii asemassaan epäammattillisesti, rikkoo yhteisiä pelisääntöjä, valehtelee, suosii joitakin työntekijöitä, ajaa työssään omia etujaan tai käyttäytyy asiattomasti. (Järvinen 2008, 130.) Johtaja puolestaan pysyy hyvänä johtajana, kun hän saa työntekijöiltä tukea, kannustavaa palautetta ja arvostusta. Johtaja työssään havaitsee, tuntee ja muistaa työyhteisön jatkuvan muutoksen. Tämä auttaa johtajan työssä ylläpitämän kokemuksesta oppimista, kun on nähnyt työyhteisön muutoksen vaiheet. Johtajalla on myös muuta työyhteisöä enemmän kontakteja ulkomaailmaan, jolloin hän pystyy paremmin suuntautumaan toiminnassa tulevaisuuteen ja keskustelemaan toiminnan tavoitteista. (Keskinen & Virtanen 1999, 18.)

Varhaiskasvatuksessa on 1990-luvulta alkaen alkanut purkautumaan lapsiryhmävuorovaikutus johtajuus, jossa johtaja on toiminut samanaikaisesti sekä johtajana että lastentarhanopettajana lapsiryhmässä. Tätä voidaan nimittää johtajan kaksoisrooliksi tai yhdistelmäjohtajuudeksi. Myös sektoroitunut johtajuus on alkanut purkautua samanaikaisesti. Sektoroituneet johtajuus oli jakautunut kolmeen sektoriin: päiväkoteihin, perhepäivähoitoon ja leikki- ja avoimeen toimintaan. Sektorirakentuneen johtajuuden ja päivähoitojärjestelmän, ja lapsiryhmävuorovaikutuksen johtajuuden purkautumisen myötä hallinnollisten johtajien määrä kasvoi. Varhaiskasvatusyksiköt odottavat kuitenkin hallinnollisen johtamisen sijaan leadership-johtajuutta. Leadership-johtajuus on perustehtävän kehittämistyötä, muutosjohtamista ja ihmisten johtamista. (Hujala, Heikka & Halttunen 2016.)

Pedagogisen johtajuuden diskurssi on tullut esille voimakkaasti varhaiskasvatuksen kentällä ja kirjallisuudessa. Pedagogisesta johtajuudesta puhuttaessa keskiössä on varhaiskasvatuksen sisällöllinen keittäminen. Pedagogista johtajuutta on kuitenkin tutkittu varhaiskasvatuksessa toistaiseksi vielä vähän, ja käsitteiden pedagogiikka ja pedagoginen johtajuus merkitys laiminlyödään usein. (Hujala, Heikka & Halttunen 2016.) Pedagogisen johtajuuden käsite ja sitä kautta myös pedagogiikan käsite on ongelmallinen sen hajanaisten määritelmien vuoksi. Koulun ja päivähoiton osalta käsite pedagogiikka usein yhdistetään käytännössä tapahtuvaan kasvatukseen ja

opetustyöhön. (Nivala 1999.) Pedagogisen johtajuuden määrittelyt eroavat myös tutkimuskirjallisuudessa. Koska pedagoginen johtajuus voidaan nähdä varhaiskasvatustoiminnan sisällöllisen kehittämisen yläkäsitteenä, sen tarkastelulle on luotu pohjaa varhaiskasvatuksen laadun tutkimuksella. Pedagogista johtajuutta tulisi vahvistaa varhaiskasvatuksen kentällä. (Fonsèn 2010, 127-128,131.)

Päiväkodeissa esimiestaitoihin on kiinnitetty hyvin vähäisesti huomiota. Päiväkodin johtajien saama kasvattajan ammatillinen koulutus ei riitä ison työyhteisön johtajana toimimiseen. Johtajan ja kasvattajan taidot ovat hyvin erilaiset. (Keskinen & Virtanen 1999, 18.) Uusia johtamiseen liittyviä suuntauksia ja sitä kautta johtamiskäytäntöjä omaksutaan nopeaan tahtiin eikä niiden toimivuutta aina seurata. Johtajuus on myös usein unohdettu opetussuunnitelmista ja varhaiskasvatuksen sisällöllisen kehittämisen linjauksia koskevista asiakirjoista. Kasvatustoiminnan johtajuuden merkitys ja sen kehittämistarpeet on noussut tärkeään asemaan ympäri maailman sen myötä, kun on ymmärretty laadukkaan varhaiskasvatuksen ja henkilöstön merkitys lapsen kehitykselle. Organisaation perustehtävä, sen johtajuus ja hallinnointi kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa ja ovat riippuvaisia toisistaan. (Hujala, Heikka & Halttunen 2016.)

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA MENETELMÄLLISET VALINNAT

Tutkimuksen tarkoitus on päiväkodin johtajien kokemusten kartoittaminen vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä lyhytaikaisista sijaisuuksista ja niiden näkymisestä päiväkodin toimintakulttuurissa. Lisäksi on tarkoituksena selvittää, millaisia kehittämisajatuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä sijaisuuksista ja millaisia sijaisia johtajat odottavat vuokratyöyrityksestä tulevan. Rekrytointiyritysten hyödyntäminen päiväkotisijaisten palkkaamisessa on varhaiskasvatuksen kentällä uusi ja ajankohtainen asia, ja mielestäni siksi aihetta on erittäin tärkeää tutkia. Tutkimus on laadullinen tutkimus ja rajautuu varhaiskasvatuksen kentällä päiväkotikontekstiin. Tutkimusongelmani kannalta olennaisiksi tutkimuskysymyksiksi nousivat ensin kolme kysymystä:

- 1) Millaisia kokemuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista?
- 2) Miten vuokratyöyrityksen kautta järjestyneet lyhytaikaiset sijaisuudet näkyvät päiväkodin johtajien mielestä päiväkodin toimintakulttuurissa?
- 3) Mitä kehittämisajatuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen järjestämistä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista?

Aineiston ja aineistonkeruussa käytettyjen teemojen myötä tutkimuskysymyksiin nousi vielä aineiston analyysivaiheessa neljäs tutkimuskysymys sijaisista aiemman kolmen tutkimuskysymyksen sijaan.

- 4) Millaisia sijaisia päiväkodin johtajat odottavat vuokratyöyrityksestä tulevan?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullisesta tutkimuksesta käytetään suomenkielisissä metodioppaissa ja tutkimuksissa termejä ”laadullinen”, ”kvalitatiivinen”, ”pehmeä”, ”ymmärtävä” ja ”ihmistutkimus” synonyymeinä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 29). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena ovat ihminen ja ihmisen maailma, jotka muodostavat yhdessä elämismaailman (Varto 1992). Laadullisella tutkimuksella pyritään todellisen elämän kuvaamiseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161). Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa tutkija toimii aineistonkeruun välineenä ja tulkinnat aineistosta kehittyvät tutkimusprosessin edetessä tutkijan omassa tietoisuudessa. Myöskään tutkimuksen eteneminen ei ole aina etukäteen jäsennettävissä selkeisiin vaiheisiin. (Kiviniemi 2010, 70.) Kvalitatiivisen tutkimusotteen perusta on eksistentiaalis-fenomenologis-hermeneuttisessa tieteenfilosofiassa (Metsämuuronen 2008, 14).

Laadullista tutkimusta tehdessä ei pyritä luomaan tilastollisia yleistyskäsitteitä. Tarkoituksena on sen sijaan tietyn toiminnan ymmärtäminen, jonkin ilmiön kuvaaminen tai tapahtumaa tai antaa muun muassa tutkittavalle ilmiölle teoreettinen tulkinta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Pyrkimyksenä on tutkimuskohteen mahdollisimman kokonaisvaltainen tutkimus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015 161). Siksi on tärkeää, että laadulliseen tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä löytyy tietoa tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Olen käyttänyt tutkimuksessani niin sanottua asiantuntijaotantaa, eli valinnut tutkittavat sen perusteella, että heillä olisi tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa. Tutkittavien valinnan tuleekin Tuomi & Sarajärven (2018, 98) mukaan olla tarkoitukseen sopivaa satunnaisotannan sijaan.

Tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön tutustuminen alkoi tässä tutkimuksessa teoreettiseen viitekehykseen perehtymällä. Ennen aineistonkeruuta olin saanut suuren osan teorian tietoa kerättyä tutkimustani varten ja teoreettinen viitekehys täydentyi ja täsmentyi aineistoon tutustumisen

jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys onkin olennainen. Tutkimuksessa käsite teoria tarkoittaa usein tutkimuksen teoreettista viitekehystä eli teoriasta koostuvaa osuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Teoriaa tarvitaan tutkimuksessa metodien, tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden hahmottamiseen eli niin ikään tutkimuskokonaisuuden mieltämiseen. Käsitteet ja niiden väliset merkityssuhteet muodostavat teorian ja viitekehksen. Viitekehys voidaan jakaa käsittellisenä ilmiönä tutkimusta ohjaavaan metodologiaan ja siihen, mitä tutkittavasta ilmiöstä ennalta jo tiedetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23.) Tutkittavaa ilmiötä pyritään vähitellen käsitteellistämään, ja tutkijan teoreettiset näkemykset ja vähitellen muodostuvat käsitykset tutkittavasta ilmiöstä suuntaavat osaltaan tutkimusta. Tutkimuskohteen selkiytyessä tutkija saa osviittaa siitä, mihin teoreettisiin näkemyksiin hänen olisi vielä tärkeää syventyä. (Kiviniemi 2010, 74.)

Tutkimuksen teko ei koskaan ole objektiivista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161). Tutkijan arvolähtökohdat muovaavat ilmiöiden ymmärtämistä eikä niistä ole mahdollista irtautua (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161). Tutkijan käsitys ilmiöstä ja sille annettavat merkitykset sekä tutkimuksessa käytettävät välineet vaikuttavat tutkimustuloksiin. Tieto on aina subjektiivista, sillä tutkijan oma ymmärrys on yhteydessä tutkimusasetelmasta päättämiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25.) Tutkija ja tutkittava ovat ikään kuin kietoutuneet samaan kokonaisuuteen merkityksiä. Kietoutuneisuus on mahdoton erottaa ihmisenä olemisesta, ihmisen toiminnasta ja tavasta ymmärtää asioita, joten se vaikuttaa tutkimuksen tekemiseen jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. (Varto 1992.) Olenkin pyrkinyt tutkimuksessani aukikirjoittamaan omaa taustaani, joka varmasti on suunnattu tutkimusta omalta osaltaan vastakkaisesta yrityksestä huolimatta.

6.2 Fenomenologis-hermeneuttisia piirteitä omaava tutkimus

Tutkimukseni on fenomenologis- hermeneuttisia piirteitä omaava tutkimus. Fenomenologis-hermeneuttisen metodin käyttö aineiston keräämisen ja tulkitsemisen vaiheissa vaatii tutkijalta pohtimista liittyen tutkimuksen eri vaiheissa nouseviin ongelmiin. Sen käyttö edellyttää tutkijaa miettimään filosofisia ongelmia, kuten ihmiskäsitystä eli millainen ihminen on tutkimuskohteena. Lisäksi tutkijan tulee pohtia tiedonkäsitystä, eli miten ihmisestä tutkimuksen kohteena voidaan saada tietoa, ja millaista kerätty tieto on luonteeltaan. Fenomenologis- hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä keskeisessä roolissa tutkimuksen teon kannalta ovat käsitteinä merkitykset, kokemukset ja yhteisöllisyys. (Laine 2010, 28.)

Fenomenologis- hermeneuttinen metodi vaatii tutkijalta itsekritiikkiä ja omien tulkintojen ja käsitysten reflektointia. Tutkijan omat käsitykset ja ennakkoluulot voivat vaikuttaa hänen tekemiinsä tulkintoihin. Tutkija kyseenalaistaa omat spontaanit tulkintansa, ottaa niihin etäisyyttä ja etsii toisen omaa, erityislaatuista suhdetta tutkittavaan asiaan. (Laine 2010, 34-35.) Ennakkoletuksiani tutkimuksessani on, että lyhytaikaiset sijaisuudet näyttäytyvät jollakin tavalla työyhteisön toimintakulttuurissa. Ennakkoletukseeni ovat olennaisesti olleet vaikuttamassa kokemukseni päiväkodin opettajan työssä ja työskentelyni vuokratyöyrityksen listoilla. Ennakkoletuksenani on, että päiväkodin johtajat tietävät lyhytaikaisten sijaisuuksien toteutumisista, koska he hoitavat henkilöstöjärjestelyjä päiväkodeissa ja heillä on siksi kokonaisnäkemys päiväkodin henkilöstöjärjestelystä. Tämän oletuksen vuoksi olen käyttänyt tutkimuksessani asiantuntijaotantaa valitessani haastateltavia tutkimukseeni. Oletan myös, että johtajilla on mahdollisesti jotakin kehittämisideoita sijaisuuksien toteuttamiseen entistäkin paremmin.

Tutkijan tulee fenomenologista tutkimusta tehdessään tiedostaa reflektion avulla teoreettiset mallit, jotka selittävät kohdetta ennalta. Tutkimuksen ajan ne pyritään pitämään tutkimuksesta erillään. Ne saattavat kuitenkin tulla ilmi tutkimuksen kuluksi ja näkyä tutkijan tulkintoja muovaavana. Tutkija ottaa aiemmin tehdyt tutkimukset ja teoriat aineiston tulkinnan jälkeen tutkimukseen mukaan keskustelemaan tutkimuksen tuloksista. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkimusta ei ohjaa tutkimuksen kohteena olevaa ennalta määrittävä teoreettinen malli. Teoreettisen viitekehyksen käyttäminen estäisi toisen alkuperäisen kokemusmaailman tiedostamista. Fenomenologinen tutkimus sisältää kuitenkin joitakin teoreettisia lähtökohtia kuten ihmiskäsityksen, ja käsityksen kokemuksesta ja merkityksistä. Ilman niitä tutkimuksen tekeminen ei ole mahdollista ja ne ohjaavat tutkimusta. (Laine 2010, 35.) Tämä tutkimus on teorian mukanaolon vuoksi fenomenologis- hermeneuttisia piirteitä omaava tutkimus.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavan ilmiön erityislaadun tunnistaminen vaatii tutkijalta ontologista erittelyä eli olemassaolotavan erittelyä. Eri tavalla olemassaolevat ilmiöt vaativat tutkijalta erilaista tutkimusotetta. Tutkimuskohteen ollessa tajunnallinen, kuvauskategoriaksi muodostuvat merkitykset. Ontologisessa erittelyssä ratkeaa myös minkälaisia kuvauskäsitteitä tutkimuksessa voidaan käyttää. (Varto 1992.)

Tutkijan ihmiskäsitys ohjaa tutkimuksen tekoa jo kysymyksenasetteluvaiheesta lähtien. Ihmiskäsitykseen kuuluvat tutkijan oletukset ja ratkaisut joista hän ei itse välttämättä ole

tietoinen. Tutkijan on usein vaikeaa tiedostaa ihmiskäsityksen tutkimusta ohjaava merkitys. Ihmiskäsitys pitää sisällään sen, miten ihminen eroaa muista ilmiöistä. Se pitää sisällään myös ne piirteet, joista tulee puhua ihmisestä puhuttaessa. Ihmiskuva puolestaan on tieteellisen tutkimuksen hahmotteleva kuva ihmisestä, joten eri tieteiden parissa ihmiskuva on erilainen. (Varto 1992.) Tässä tutkimuksessa ihminen käsitetään sosiaalisena toimijana, joka rakentaa merkityksiä ilmiöistä yhdessä toisten ihmisten kanssa konstruoiden.

Maailmankäsitys pitää sisällään tutkijan käsityksen maailmasta ja kaikesta olemassaolevasta. Maailmassa tutkijan kanssa ovat ympärillä olevat ilmiöt oliot ja merkitykset. Tutkijan tietoinen maailmankäsitys pitää sisällään tutkijan tieteellisiä, esteettisiä, eettisiä, uskonnollisia ja ideologisia käsityksiä. Ne ohjaavat tutkijan mielenkiintoa tutkimuksen kulussa, ovat mukana ratkaisemassa etukäteisasetuksia ja vaikuttavat tutkijan tapaan tehdä tietynlaisia ratkaisuja tutkimuksessaan. Jokaisella ihmisellä on oma kokonaiskäsityksensä maailmasta. (Varto 1992.)

Tärkein ihmistä luonnehtiva piirre on hänen kykynsä symboloida maailmaa kielen avulla. Ihmistutkimuksen lähtökohtana tulee olla organistinen malli, jolloin ihmisen nähdään erottuvan koneista muuttuessaan kokemusten ja ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa ollessaan. Ihmisellä on myös kyky muuttaa aktiivisena toimijana ympäristöään. Ihmisen konteksti on otettava huomioon ihmistä tutkittaessa. Todellisuus on sosiaalisesti konstruointia eikä se siksi ole kaikille yhteistä. Sen vuoksi ehdotonta totuutta ei voida löytää tutkimalla. Ihmistutkimus keskittyy merkitysten tutkimiseen, jolloin tulkinta ja ymmärtäminen menetelminä korostuvat. Jokainen ihminen luo oman käsityksensä todellisuudesta, joten voimme vain olettaa ymmärtävämmä asiat samoin kuin he. Ihmistutkimuksessa tutkija on osa tutkimusprosessia, koska hän on osa sosiaalista todellisuutta. Tiede on luonteeltaan arvosidonnaista. Tutkimus on kontekstuaalista ja tutkimusta tulee tehdä siellä, missä ihmiset ovat arkielämässä. (Hirsjärvi & Hurme 2011.)

Fenomenologia itsessään tutkii ilmiöitä ja pyrkii tulkitsemaan niitä (Metsämuuronen 2008, 18). Sille ominaista on tutkia kokemuksia, ja haastattelu on niiden lähestymiseen parhain menetelmä (Laine 2010). Kokemus on Laineen (2010, 29) mukaan ”ihmisen kokemuksellinen suhde omaan todellisuuteensa, maailmaan jossa hän elää”. Kokemuksen synty nähdään olevan peräisin vuorovaikutuksesta todellisuuden kanssa. Ihmistä ei voida tutkia erillisenä omasta elämäntodellisuudestaan. Fenomenologistien mukaan ihmisen suhdetta luontoon voidaan luonnehtia intentionaaliseksi eli kaikki asiat merkitsevät meille jotakin eivätkä ne ole neutraaleja.

Kokemukset muotoutuvat näin ollen merkitysten mukaisesti, ja juuri merkitykset ovat tutkimuksen kohteena fenomenologisessa tutkimuksessa. (Laine 2010, 29-20.)

Fenomenologinen tutkimus ei pyri löytämään universaaleja yleistyksiä asioista. Sen sijaan tarkoitus on onnistua ymmärtämään jonkin tutkimuksen kohteena olevan ihmisten siinä hetkessä näyttäytyvää merkitysmailmaa. Merkitykset ovat intersubjektiivisia eli lähtöisin yhteisöstä, johon kasvamme ja johon meidät kasvatetaan. Näin ollen merkitykset ja koko elämysmaailma ovat erilaisia erilaisissa kulttuuripiireissä elävillä ihmisillä. Toisaalta jokainen on osa jonkin yhteisön yhteistä merkitysten perinnettä, joten kokemusten tutkimisen avulla voidaan löytää myös jotakin yleistä. Fenomenologisen tutkimuksen mukaan jokaisen yksilön erilaisuudella on merkitys ja se on kiinnostavaa. (Laine 2010, 31.)

Fenomenologiassa tärkeänä pidetään tutkijan esiymmärryksen tiedostamista. Asioita pyritään kuvaamaan ja havainnoimaan fenomenologiassa mahdollisimman ennakkoluulottomasti. (Laine 2010 ja Varto 1992.) Fenomenologisessa tutkimuksessa ilmiön tulisi saada avautua tutkijalle sellaisenaan, ilman tutkijan perehtymistä teoreettiseen tai menetelmälliseen tietoon (Varto 1992). Ensimmäisenä tutkijan tulee irrottautua ennakoasetuksista ja tarkasteltava ilmiötä avoimesti. Tämän avulla tutkija pystyy kuvailemaan ilmiötä usealla tavalla. Kuvailemisen perusteella tutkijalle selviää yleistämisen mahdollisuudet ja merkitykselliset suhteet joissa ilmiön nähdään toteutuvan ja kuinka se ilmenee. Tutkija tulee tutkia, miten ilmiö rakentuu merkityssuhteisiinsa tutkijan tietoisuudessa ja ratkaista sen olemassaolon kysymys. Lopulta tutkija tulkitsee merkityksiä, jotka ovat piileviä välittömiltä havainnoilta ja kuvailuilta, mutta jotka voivat olla olennaisia ilmiön syvemmälle ymmärtämiselle. (Varto 1992.)

Hermeneutiikka puolestaan on ymmärtämisen teoriaa ja tulkintaa. Tulkinnoille pyritään etsimään sääntöjä, joiden avulla voitaisiin puhua vääristä tai oikeammista tulkinnoista. Hermeneutiikkaa tarvitaan fenomenologisessa tutkimuksessa tulkinnan tarpeen vuoksi. Fenomenologisessa tutkimuksessa aineisto usein kerätään haastattelemalla, jolloin haastateltava kertoo sanoin tutkittavasta asiasta ja tutkijan tehtäväksi jää löytää haastateltavan ilmaisusta mahdollisimman oikeaan osuvan tulkinnan. Tärkeässä roolissa tulkinnassa ovat tällöin puhe, ja sitä kehystävät ilmeet ja eleet. Hermeneuttinen tutkimus on siis ihmisten välisen kommunikaation tutkimista. (Laine 2010, 31.) Tutkija ei pysty vapautumaan täysin ennakkoluuloistaan, ja niitä tarvitaan vaillinnaisessa ja puuttellisessa tulkinnassa (Laine 2010). Hermeneutiikassa ei pyritä toisen

ihmisen täydelliseen ymmärtämiseen, koska se ei ole mahdollista. Sen sijaan ilmiötä pyritään tulkitsemaan ja ymmärtämään mahdollisuuksien rajoissa. (Varto 1992.)

Hermeneuttisella kehällä tarkoitetaan tutkijan käymää dialogia tutkimusaineiston kanssa. Se on ikään kuin vuoropuhelua tutkijan ja aineiston välillä. (Laine 2010.) Se kuvaa tapaamme ymmärtää (Varto 1992). Hermeneutiikassa puhutaan esiymmärryksestä. Se pitää sisällään tutkijan luontaisen tavan ymmärtää tutkimuskohde jonkinlaisena jo ennen tutkimuksen tekemistä. Sekä hermeneuttinen että fenomenologinen tutkimus ovat kaksitasoisia, jolloin perustasosta voidaan puhua tutkittavan koettu elämä esiymmärryksineen ja toinen taso on tutkimus. Toisen tason nähdään kohdistuvan ensimmäiseen tasoon. Haastateltava pyrkii siis refleктоimaan, tematisoimaan ja käsitteellistämään ensimmäisen tason merkityksiä, kun haastateltava on kuvannut kokemuksiaan ja selittänyt ymmärrystään niistä. Hermeneuttisessa tutkimuksessa pyritään tekemään ennalta tunnettua tiedetyksi. Huomaamattomat, itsestäänselvät ja koetut, mutta tietoisesti käsittelemättömät asiat pyritään nostamaan tietoiseksi ja näkyväksi. Tutkija luo aineiston pohjalta hypoteesin, jota aineistoon perehtyessään testaa yhä uudelleen. Tutkija refleктоi kriittisesti omaa esiymmärrystään koko tutkimuksen teon ajan. (Laine 2010, 33.) Hermeneuttisen kehän myötä tutkijan itseymmärrys syvenee ja tutkimuskohde tulee hänelle todellisemmaksi aina enemmän (Varto 1992).

6.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Laadullista tutkimusta tehdessä kohdataan usein haaste saada tutkimukseen mukaan edes vähän tutkittavasta asiasta tietäviä henkilöitä, koska sopivuuden kriteerit ovat tarkasti määritellyt. Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytettävät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä tieto, joka perustuu dokumentteihin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015). Aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää monin eri tavoin, esimerkiksi vaihtoehtoisesti tai eri tavoin yhdisteltynä riippuen tutkimusongelmasta ja tutkimukseen käytettävistä resursseista. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 83.)

Haastattelu on laadullisen tutkimusmenetelmän yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Se on hyödyllinen tutkimustietoa kerätessä (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvaori & Aho, 2017). Haastattelu on yksi tutkimusenteon tiedonkeruutapa, jossa haastateltavan mielipiteitä kysytään tutkittavasta ilmiöstä ja tutkittavan vastaus on puhutussa muodossa. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne tutkittavan ja tutkijan välillä, jossa tutkija pyrkii

päämäärätietoisesti keräämään informaatiota tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2011.) Haastattelun avulla voidaan saada tietää, mitä ihminen ajattelee ja selityksen hänen toimintatavoilleen (Tuomi & Sarajärvi 2018; Eskola & Vastamäki 2015).

Ihmisten kokemukset ovat tärkeä tutkimuskohde, vaikka ne eivät olekaan autenttisia tai ainutkertaisia. Haastattelujen avulla voidaan nostaa ne elämänalueet, jotka jäisivät tutkimusten ulkopuolelle, mukaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017.) Ennen tutkimuslupien lähettämistä kuntiin pohdin, että päänvaivaa haastateltavien löytymisen ja haastatteluaineiston keräämisen suhteen varmasti aiheuttaisi johtajien kiireinen arki ja ehkä myös uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden velvoittavuus syksystä 2017.

Tutkimushaastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonhankinnan menetelmistä käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä. Haastattelun avulla voidaan saada tutkittavasta ilmiöstä syvällistä tietoa, ja se on soveltuva moniin tarkoituksiin. Tutkittava ja tutkija kokevat haastattelun usein miellyttäväksi tutkimusmenetelmäksi, koska se on lähellä arkista käytäntöä. (Hirsjärvi & Hurme 2011.) Haastattelu eroaa keskustelutilanteesta osallistujien roolien vuoksi. Toisaalta haastattelutilanteessa osallistuvilla on tilanteessa tietyt tehtävät, joita toteuttavat. (Ruusuvuori & Tiittula 2005/ B.)

Tutkimushaastattelut voidaan jakaa strukturoituihin eli standardoituihin ja strukturoimattomiin eli standardoimattomiin haastatteluihin (Ruusuvuori & Tiittula, 2005/A). Haastattelun toteuttamiseen liittyy haasteita. Tietojen, käsitysten, uskomusten, arvojen ja merkitysten tutkiminen on usein monimutkaista, ja lisäksi haastattelu on konteksti- ja tilannesidonnainen. Tulosten yleistämisen kohdalla on pohdittava tuloksiin sisältyvän tulkinnan vuoksi. Haastattelun on lisäksi sovittava tutkimustarkoitukseen ja sen sujuvuutta on kokeiltava käytännössä. (Hirsjärvi & Hurme 2011.)

Tutkimushaastattelut ajoittuivat kaikki eri päiville, mutta muutama haastatteluista osui samalle viikolle. Haastatteluajat määräytyivät tutkittavien omien aikataulujen mukaisesti. Annoin tutkittaville mahdollisimman paljon päätösvaltaa haastatteluajankohtien sopimisessa, jotta aikataulut saataisiin sopimaan yhteen. Yritin toteuttaa kaikki haastattelut pitämäni opintovapaan aikana, jolloin minun oli helpoin sopia haastattelu mihin aikaan päivästä tahansa ja haastattelemiseen orientoituminen olisi ollut erilaista. Haastatteluista suurin osa ajoittui kuitenkin tutkimuslupien anomisen ja saamisen pakosta aikaan, jolloin olin palannut jo työhöni. Tarjosin siksi haastatteluiden toteuttamisajankohdaksi arki-aikojen lisäksi myös viikonloppu- ja ilta-aikoja.

Haastattelut kuitenkin pidettiin lopulta päiväkodin johtajien työaikojen puitteissa. Ensimmäinen haastattelu oli marraskuussa 2017 ja viimeinen tammikuussa 2018.

Tutkimuksen teossa tutkija on täysin ulkopuolinen ja haastateltavan elämään liittymätön henkilö. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jota määrittää moninaiset sosiaaliset tekijät. Sen vuoksi haastattelupaikka on omalta osaltaan mahdollistamassa haastattelun onnistumista. Haastattelutilanteen on hyvä olla rauhallinen ja mahdollisimman virikkeeton, koska tarkoituksenahan on keskittyä itse haastatteluun. Haastattelutilan valinnassa on huomioitava, että haastateltava saattaa kokea olonsa jopa epävarmaksi joissakin paikoissa. Täysin neutraalia tilaa haastattelulle on vaikeaa löytää. Jos haastateltava kokee epävarmuutta tilavalinnan suhteen, tutkija harvoin pääsee niin lähelle haastateltavaa kuin toivoisi. (Eskola & Vastamäki 2015.) Haastattelupaikaksi tiedustelin ennalta päiväkodin johtajilta rauhallista tilaa heidän johtamistaan päiväkodeistaan. Haastattelut toteutuivat päiväkodin johtajien työpaikoilla, osa johtajien työhuoneissa ja osa muissa toimistotyyppisissä tiloissa päiväkodeissa.

Haastatteluihin oli varattuna aikaa tunnin verran ja tutkittavat olivat tietoisia haastattelujen mahdollisesta kestosta. Jokaisen haastattelun kesto jäi kuitenkin alle tuntiin. Viimeistä haastattelua jouduimme siirtämään johtajan aikataulullisista haasteista johtuen, mutta muut haastattelut toteutuivat suunniteltuina ajankohtina. Viimeisen haastateltavan osalta ehdimme pohtimaan myös puhelinhaastattelun toteuttamista hänen osaltaan, mutta lopulta kasvatusten tapahtuva haastattelu järjestyi. Näin ollen kaikki haastattelut on toteutettu samoin menetelmin eli kasvatusten tapahtuvana haastatteluna. Puhelinhaastatteluna haastattelun luonne olisi saattanut muuttua, eikä samanlaista keskustelutilannetta olisi syntynyt. Tämä olisi erottanut haastattelun tuloksineen toisista haastatteluista.

Haastattelu saattaa haastattelutilanteessa vaikuttaa tavalliselta, spontaanilta keskustelulta, mutta sen luonne on kuitenkin institutionaalinen. Haastattelulla on aina päämäärä, ja haastattelun avulla pyritään pyritään saamaan tietoa asiasta. Tutkija kyselee ja tekee aloitteita, kannustaa haastateltavaa antamaan vastauksia, toimii keskustelun ohjaajana ja pyrkii keskittämään keskustelun tiettyihin teemojen pariin. Tutkija kirjaa yleensä asioita ylös haastattelun perusteella ja nauhoittaa haastattelun. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017.)

Tutkimusaineistoa kerätessä tutkija joutuu pohtimaan kuinka paljon aineistoa tulee kerätä tutkimukseen, jotta tutkimus täyttäisi tieteellisyyden, edustavuuden ja yleistettävyyden

vaatimukset (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullisessa tutkimuksessa käytettävien tiedonantajien määrän ratkaisee usein käytännön tasolla tutkimusresurssit, esimerkiksi aika ja raha (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 179). Jouduin pohtimaan tätä tutkimuksessani useampaan kertaan, sillä olin ajatellut sopivaksi määräksi tutkimukseeni kuutta haastateltavaa. Haastateltavia oli kuitenkin haastavaa saada kahdesta kunnasta riittävästi, joten aineiston riittävyyden vuoksi hain tutkimuslupaa vielä kolmannelta kunnasta ja haastatteluuni lupautui yhteensä kuusi haastateltavaa. Tutkimusresurssit määrittävät usein myös analyysin tekemistä.

Aineiston riittävyyden osalta voidaan puhua myös saturaatiosta (Tuomi & Sarajärvi 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 182) . Saturaatio on tilanne, jossa tutkittavilta ei saada enää tutkimusongelman kannalta mitään uutta tietoa ja aineisto alkaa toistaa itseään. Saturaatioon ei kuitenkaan voida vedota kaikessa laadullisessa tutkimuksessa. Jos laadullisessa tutkimuksessa etsitään aineistosta samuutta, saturaatiosta voi olla mahdollista puhua. Samuus voi esiintyä aineistossa esimerkiksi tiettyjen teemojen toistuvuutena. Mikäli tutkimuksessa etsitään tietyille tyypeille ja teemoille näyttöä ja näyttöä tutkimusaineistosta löytyy, voidaan puhua saturaatiosta. Pääosin kuitenkin pyritään kuvaamaan teemaa, jolloin tutkijan on pysyttävä teeman sisällä samuuden kuvaamisessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Yleisesti ottaen laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää eri tavoin yhdistellen, vaihtoehtoisesti tai rinnan toisten menetelmien kanssa. Tutkimusongelma ja resurssit määrittävät, miten menetelmiä tutkimuksessa käytetään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tässä tutkimuksessa koin, että haastattelumenetelmällä sain kaiken tarvitsemani tiedon tutkimusaiheen kannalta.

6.4 Teemahaastattelu

Haastattelumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun, jolloin haastateltava voi kertoa aiheesta vapaasti, mutta teemojen avulla jokainen aihealue tuli käsitellyksi. Teemahaastattelua voidaan luonnehtia puolistrukturoiduksi haastatteluksi, jossa jokin tietty näkökohta on lyöty lukkoon (Hirsjärvi & Hurme 2011). Strukturoidumpi haastattelutilanne olisi voinut aiheuttaa sen, ettei kaikista tärkeistä asioista aiheeseen liittyen tulisi välttämättä puhuttua. Itselleni tutkijana oli myös tärkeää, että haastattelutilannetta jäseni valitut teemat jolloin voin varmistua tutkijana siitä, että sain kaiken tarvitsemani tiedon tutkimusaiheeni varten.

Teemahaastattelulle ominaista on se, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on määritelty etukäteen. Teemahaastattelu on tietynlainen keskustelutilanne, joka saa alkunsa ja tapahtuu tutkijan ehdoilla. Teemahaastattelussa tutkija on vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, ja pyrkii saamaan itseään kiinnostavat ja tutkimuksensa kannalta kiinnostavimmat asiat selville. (Eskola & Vastamäki 2015.)

Teemahaastattelussa haastattelussa keskityttään tiettyihin teemoihin valmiiden haastattelukysymysten sijaan, joista keskustellaan ja näin ollen keskityttään aiheen kannalta olennaisimpiin asioihin (Hirsjärvi & Hurme 2011). Kaikki etukäteen määritellyt teema-alueet käydään haastattelutilanteessa haastateltavan kanssa läpi. Teema-alueiden käsittelyjärjestys ja laajuus voivat vaihdella haastatteluissa. Teemahaastattelussa kysymykset eivät ole tarkasti muotoiltuja tai järjestettyjä, kuten strukturoidussa haastattelussa. Sen sijaan teemahaastattelulle tyypillistä on tukilista käsiteltävistä asioista. Teemahaastattelun avulla voidaan päästä jopa syvälle käsiteltäviin teema-alueisiin. (Eskola & Vastamäki 2015.) Haastateltavat puhuivatkin mielellään tutkimusaiheesta ja joidenkin haastateltavien kanssa varsinaisia kysymyksiä tarvittiin vasta teemasta toiseen siirtymisessä. Osa haastateltavista rentoutui haastattelutilanteessa vähän ajan kuluttua, toiset puolestaan kertoivat heti innoissaan ja oma-aloitteisesti teema-alueista. Ohjasin haastattelua apukysymyksillä teemojen sisällä ja pyrin lausahduksillani olemaan kiinnostunut, kuunteleva ja läsnä haastattelutilanteissa. Koin haastavana huolehtia, että jokaisesta teemasta tuli keskusteltua tärkeimmät asiat tutkimusaiheen kannalta, sillä teemat liittyivät tiiviisti toisiinsa ja aiheista puhuttiin helposti hyppien eri teemojen sisällä.

Teemahaastattelun valitessa tutkijan tulee kuitenkin olla tarkkana, saako haastateltavat valita haastattelutilanteessa teemoja ja painottaa niitä eri tavoin. Jokin tutkijan haastattelun ulkopuolelle jättämä aihe ja haastateltavan esiin nostama aihe voi olla hänelle läheisempi ja tärkeämpi. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017.) Pääosin keskustelu kuitenkin etenee teemahaastattelussa teemojen mukaisesti (Hirsjärvi & Hurme 2011). Haastattelutilanne on kuitenkin aina vuorovaikutteista, tilanteista ja yllättäviä tilanteita saattaa tulla haastattelutilanteessa eteen (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017). Haastattelutilanteista kahdessa oli etukäteen tiedossa, että haastattelu joudutaan keskeyttämään välillä. Tämä oli kuitenkin jo ennalta tiedossa, joten keskeytykset eivät merkittävästi haitanneet haastattelutilannetta eivätkä vaikuttaneet teemojen käsittelemiseen haastattelutilanteessa. Toisessa haastattelussa tahattomia keskeytyksiä tuli muutamia päiväkodin johtajan kiireisestä päivästä johtuen.

Teemahaastattelu ei ole Laineen (2010) mukaan välttämättä paras menetelmä kun tutkitaan kokemuksia, sillä kysymysten tulisi johdatella haastateltavaa mahdollisimaan vähän. Fenomenologisen haastattelun tulisi olla Laineen (2010) mukaan mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tilanne, jotta haastateltavalla on mahdollisimman paljon tilaa. Valitsin kuitenkin teemahaastattelun siitä syystä, että kokemattomana haastattelijana sain haastattelutilanteessa tutkimusaiheeni kannalta olennaista tietoa, ja kaikista tema-alueista tuli varmasti keskusteltua haastateltavien kanssa.

6.5 Aineiston litterointi

Haastattelut nauhoitin varmuuden vuoksi sekä puhelimellani että yliopistolta lainaamallani nauhurilla. Haastattelujen nauhoittamisella tutkija voi palata haastattelutilanteeseen uudelleen, joten se toimii tutkijan muistin ja tulkintojen tarkistamisen apuvälineenä (Ruusuvuori & Tiittula 2005/A). Haastattelunauhoitteet ja niistä tehdyt litteroinnit sitouduin hävittämään tutkimuksen valmistumisen jälkeen ja näin myös toimin. Ennen haastattelun aloitusta varmistin vielä, että haastateltava antoi luvan nauhoittaa haastattelun. Tuplanauhoitus oli yhden haastattelun kohdalla jopa tarpeen, koska toinen nauhureista ei ollut osittain nauhoittanut haastattelua.

Haastattelujen tekemisen jälkeen työvaiheena on litterointi eli haastattelujen kirjoittaminen puhtaaksi kirjalliseen muotoon (Eskola & Vastamäki 2015; Ruusuvuori & Tiittula 2005/A). Litteroinnin tarkoituksena on saattaa tutkimusaineisto sellaiseen muotoon, että sitä voi analysoida (Metsämuuronen 2008, 48). Litteroinnin avulla aineistosta voidaan havaita tärkeitä yksityiskohtia (Ruusuvuori & Tiittula 2005/A). Aineistoon tutustumisen aloitin kuuntelemalla haastatteluja läpi niitä samalla litteroiden. Haastatteluja paperilta lukiessani huomasin, että monet asiat selkiytyivät paremmin kuin vain vastauksen kuulemalla. Nauhoitteet litteroin sanatarkasti ja huolellisesti Soundscribe- tauotusohjelman avulla. Jätin huokaukset ja naurahdukset merkitsemättä litteraatioihin, koska se olisi ollut tarpeellista vain diskurssianalyttisessä tutkimuksessa. Litterointi vei paljon aikaa aineiston laajuuden ja tunnollisen luonteen vuoksi.

Suorissa sitaateissa olen jättänyt puhekielessä yleisesti esiintyvät sanojen toistot pois, ja muuttanut sitaattia ymmärrettävämmäksi niin, että sitaatin sisältö ei muutu. Olen myös jättänyt sitaateista pois haastateltavien tunnistetiedot, ja pyrkinyt muutoinkin suojaamaan sitaateissa haastateltaville luvattua anonyymiutta vastauksen merkitystä kuitenkaan muuttamatta. Muutoin litteroin haastattelut alusta loppuun sanatarkasti, jotta mitään olennaista ei jäisi aineistosta puuttumaan.

Tarkka, painotukset ja tauot huomioonottava litterointi ei ollut tarkoituksenmukaista tässä tutkimuksessa, sillä sitä tarvitaan vain diskurssianalyysissa. Mikäli nauhoitteista litteroi vain olennaisilta vaikuttavat kohdat, on vaikeaa tietää mikä on tutkimuksen kannalta olennainen tieto. (Eskola & Vastamäki 2015.)

Koin myös, että haastattelu olisi litteroituna kokonaisuutena helpompi ymmärtää, ja näin olikin. Ruusuvuori & Tiittula (2005/A) toteavatkin, että litteroinnin avulla voidaan havaita tärkeitä yksityiskohtia aineistosta, uusia sävyjä haastattelusta ja se toimii myös muistiapuna. Tauot puheessa sen sijaan pyrin merkitsemään litteraatioihin tauon kestosta riippuen joko pistein tai pilkulla. Nauhoitteet olivat tarkkoja, mutta muutamissa kohdissa jouduin kuuntelemaan nauhoitteen kovemmalla äänentasolla, jotta sain selvää haastateltavan vastauksesta. Yksittäisen epäselvän vastauksen jätin kokonaan litteroimatta, koska sillä ei asiayhteydessä ollut merkitystä tutkimusaiheen kannalta.

Osa haastateltavista puhui hyvin tiivistähtisesti, ja osa verkkaisemmin pohtien seuraavia vastauksia. Haastattelujen kesto yhteensä oli neljä tuntia ja 57 minuuttia. Litteroituna haastatteluista muodostui 306 sivua fontilla Calibri ja rivivälillä 1,5.

6.6 Laadullisen aineiston sisällönanalyysi

Tutkimustulokset muodostuvat vasta, kun tutkija esittää aineistolle kysymyksiä ja analysoi tutkimustaan (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017). Tutkijan voimakas ennakko-oletus tutkimustuloksista aiheuttaa ongelmia tutkimusaineiston analysointivaiheessa. Aineisto ei pysty muuttamaan tutkijan käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä, mikäli tutkija pitää kiinni ennakko-oletuksistaan. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että aineiston keräämisessä ja analysoinnissa esiintyy samanaikaisuutta. Abstrahointi on tutkimusaineiston järjestämistä niin, että johtopäätökset saadaan koottua yleiselle käsitteiden ja teorian tasolle. (Metsämuuronen 2008, 47.) Laadullisen tutkimuksen analyysi aloitetaan mahdollisimman pian aineistonkeruun jälkeen, ja analyysia tehdään usein eri tutkimusprosessin vaiheissa. Analyysitapana laadullisessa tutkimuksessa on ymmärtäminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 223.)

Sisällönanalyysia voidaan pitää perusanalyysimenetelmänä, joka soveltuu käytettäväksi kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Se voi olla tutkimuksessa omana, yksittäisenä metodinaan, mutta olla myös väljä teoreettinen kehys, jolloin se voidaan liittää erilaisiin

analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysia voidaan käyttää dokumenttien synstemaattisessa ja objektiivisessa analysoinnissa. Menetelmän avulla pyritään luomaan tutkittavasta ilmiöstä tiivis ja yleinen kuvaus ilman että sen sisältämä informaatio katoaisi. Sisällönanalyysi on pyrkimystä kuvailla tutkittavaa ilmiötä sanallisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 103.)

Tuomi & Sarajärvi(2018, 104) ovat esittäneet tutkija Timo Lainetta mukaillen kuvauksen laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen rungosta. Tutkija päättää mikä aineistossa kiinnostaa, ja rajaa kaiken muun tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen rajaamiseen vaikuttaa tutkimusongelma, tutkimuksen tarkoitus tai tutkimustehtävä. Niiden tulee olla samassa linjassa tutkimuksen kiinnostuksen kanssa. Valitusta, tarkasti rajatusta ilmiöstä tutkija ammentaa kaiken minkä irti saa. Aloitin itse aineiston analysoinnin jo jokaisen haastattelun jälkeen käymällä nauhoitteita läpi.

Tutkimukseen mukaan otettavan ilmiön päättämisen ja rajaamisen jälkeen tutkija luokittelee, teemoittelee tai tyypittelee aineistoa. Teemoittelua käytetään laadullisen aineiston pilkkomiseen ja ryhmittelyyn erilaiseten aihepiirien mukaisesti. Teemoittelussa painotus on siinä, mitä teemasta on sanottu. Pilkkomisen ja ryhmittelyn avulla tutkija vertailla valittujen teemojen esiintymistä tutkimusaineistossa. Alustavan ryhmittelyn jälkeen tutkija etsii aineistosta teemoja eli aiheita. Tutkija etsii aineistosta teemaa kuvaavia näkemyksiä. Erityisesti teemahaastattelussa teemat jäsentävät jo valmiiksi aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Aloitinkin aineiston järjestämisen litteroinnin jälkeen jakamalla sen haastattelun teemarunгон mukaisesti neljään eri teemaan, jotka olivat sijaisuudet, työnjako, työnjako ja kehittäminen. Etsin aineistosta ensin näiden neljän eri teeman mukaisia vastauksia. Väritin teemoihin liittyvät vastaukset eri väreillä paperilla, jotta ne erottuivat aineistosta ja ne oli sieltä helpompi poimia aineiston analyysia varten. Samalla värillä väritetyistä vastauksista kokosin ryhmiä, joita aloin tiivistelemään niitä yhdistävillä käsitteillä. Teemahaastattelurunгон mukainen jaottelu oli haastava tutkimuskysymyksiä ajatellen, joten teemoiksi muotoitui lopulta tutkimuskysymyksiä ja teemahaastattelurunkoa mukaillen päiväkodin johtajien odotukset sijaisista, kehittämiseen liittyvät ajatukset sijaisten rekrytoinnissa, sijaiset päiväkodin toimintakulttuurissa ja kokemukset vuokratyöyrityksen toiminnasta.

Tyypittely on aineiston ryhmittelemistä tietyiksi tyypeiksi. Tutkija pyrkii tällöin kokoamaan aineistosta tyyppiesimerkkejä eli eräänlaisia yleistyksiä.(Tuomi & Sarajärvi, 2009, 93.) Tyypittelemällä tutkija tiivistää aineistoa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 107.) Tyypppiesimerkit löytyvät tiettyjen teemojen sisältä ja tiettyä teemaa koskevat näkemykset tiivistyvät yleistykseksi.

(Tuomi & Sarajärvi, 2018, 107.) Kokosin teemoihin liittyvät vastaukset suorina sitaatteina yhteen tietokoneelle, ja etsin teemojen alla olevista sitaateista pelkistetyin ilmauksen. Pelkistettyjä ilmauksia aloin käsitellä teema-alueiden sisällä yksi teema kerrallaan käyttäen apuna Word-tekstinkäsittelyohjelmaa. Väritin pelkistetyistä ilmauksista analysoimani ilmaukset punaisella merkiksi siitä, että olin varmasti ottanut ilmauksen mukaan aineiston analyysiin. Näin ollen aineistosta ei jäänyt mitään tutkimuksen kannalta olennaista pois.

Etsin aineistosta samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan tutkijan tulee tutkimuksen analyysia suunnitellessaan pohtia haluaako tutkimuksen olevan homogeeninen eli kuvata kokonaisuutta yhtenäisyyden avulla vai heterogeeninen, jolloin kokonaisuutta kuvaillaan erityispiirteiden avulla. Heterogeenisyyttä tutkittaessa aineiston tulee olla suurempi kuin homogeenisyyttä tutkittaessa. Teema-alueiden sisältä pelkistetyistä ilmauksista jaottelin samankaltaisia ilmauksia allekkain, ja kokosin niistä jokaista teema- aluetta koskevia alaluokkia. Alaluokkien muodostamisen jälkeen tiivistin aineistoa yhdistelemällä alaluokkia keskenään, jotta sain muodostettua niitä kuvaavia yläluokkia. Yläluokkia yhdistellen muodostui lopulta ryhmiä kokoavat käsitteet eli teemat.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA

Esittelen tutkimustulokset tutkimuskysymysten kautta teemahaastattelurungossa olleita teemoja mukaillen. Ensimmäisessä luvussa kuvaan päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista. Toisessa luvussa käyn läpi sitä, miten vuokratyöyrityksen kautta järjestyneet lyhytaikaiset sijaisuudet näkyvät päiväkodin johtajien mielestä päiväkodin toimintakulttuurissa. Kolmannessa luvussa kuvaan päiväkodin johtajien kehittämisajatuksia vuokratyöyrityksen järjestämistä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista. Luvussa neljä käyn läpi päiväkodin johtajien odotuksia vuokratyöyrityksen kautta tulevista sijaisista. Tutkittavat olen koodannut suorissa lainauksissa merkein H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Haastateltavien suorat sitaattit on kursivoitu lukemisen helpottamiseksi.

7.1 Päiväkodin johtajien kokemukset lyhytaikaisten sijaisuuksien järjestymisestä

7.1.1 Vuokratyön käyttöön siirtymisen syyt

Johtajat kertoivat, että vuokratyöyrityksen palveluihin lähdettiin mukaan johtajan työkuorman vähentämiseksi ja fokuusoimiseksi olennaisiin työtehtäviin. Lisäksi toivottiin, että sijaisia löytyisi helpommin.

”No kyllä siihen oli kaks syytä. Toinen oli se että me ei saatu sijaisia riittävästi ja sitten myös se että kyllä siinä ajateltiin sitä johtajan työkuormaa ja sitä että johtaja keskittyy niinku väärin asioihin sillon kun kovin paljon aikaa menee näissä järjestelyissä..”H6

”No kyllä varmaan haluttiin siinä vähän ehkä priorisoida sitä päiväkodin johtajien työajan käyttöö..ja ehkä siinä on sitten ajateltu että saadaan jollain tapaa säästöä et kun se työ niinku jää päiväkodin johtajilta se varsinainen sijaisten hakeminen..”H3

Suomessa vuokratyövoiman käyttäminen julkisella sektorilla on ollut vielä melko harvinaista, ja sen käyttö on korvattu määräaikaisten työsuhteiden käyttämisellä. Vuokratyöyritykset kuitenkin jatkuvasti markkinoivat palvelujaan. (Tanskanen 2012.) Vuokratyön avulla työvoimaa voidaan käyttää silloin, kun sitä tarvitaan toiminnan turvaamiseksi. Tutkimuksen mukaan henkilöstöpäälliköt näkivät vuokrausyritysten palveluiden käytön esimiesten ja henkilöstöpäälliköiden työtaakan vähentämisenä. (Viitala & Mäkipeltola, 2005.) Erityisesti vauraissa kunnissa on tultu tilanteeseen, jossa osaavaa henkilökuntaa ole riittävästi. Näin ollen kunnat ovat alkaneet siirtyä käyttämään varahenkilöjärjestelmiä. Vähitellen kuntien on alettava myös vakinaistaa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä. (Laaksonen 2002.) Erään tutkimuksen mukaan vuokrausyritys saa listoilleen työntekijöitä sitä paremmin, mitä varovaisemmin työnantajat palkkaavat työvoimaa palkkalistoilleen (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006).

7.1.2 Vuokratyöyrityksen toiminta pääasiassa hyvää ja toimivaa

Johtajat ovat sitä mieltä, että vuokratyöyrityksen toiminta on pääasiassa hyvää ja järjestelmä toimii. Vuokratyöyrityksen palveluiden käyttämiseen siirtyminen on helpottanut päiväkodin johtajien työtä.

”Mun mielestä realistisesti odotettuna riittävästi väkee, palvelu on nopeeta ja ihmiset on siellä ystävällisiä. Kyllä semmoset perusasiat on kunnossa...kokemus on positiivinen tästä että parempaan suuntaan ollaan menty.”H6

”..jos mä laitan vaakakuppiin plussat ja miinukset niin tottakai tää henkilöstövuokrausyritys on helpottanu..”H2

7.1.3 Päiväkodin johtajien työajan selkeämpi fokusoituminen johtotehtäviin

Johtajien työaika on ennen vuokratyöyrityksen palveluiden käyttämiseen siirtymistä mennyt suurelta osin sijaisten etsintään ja työsopimusten kirjoittamiseen. Työaika on säästynyt siirtymisen jälkeen johtajan työtehtäviin ja pedagogiseen johtamiseen.

”..että kyllä se vapauttaa niinku itteensä siihen muuhun työhön sitte nii että jää vähän enemmän työaika tavallaan johtajan työhön.”H4

”..jos miettii taas päiväkodin johtajan työn kokonaisuutta niin eihän tällöinen nyt ole, työsopimusten tekeminen niinku ensisijainen jos miettii sitä itse päiväkodin johtamista ja nimenomaan pedagogiikan johtamista...”H6

Johtajuus näyttäytyy laadukkaan varhaiskasvatuksen ydintekijänä. Johtaja vastaa varhaiskasvatuksen johtamistyöstä, mutta hän on myös yhteisvastuussa koko työyhteisön kanssa pedagogisten prosessien kehittämisestä. (Hujala 2013.) Heikan (2014) tutkimuksen mukaan päiväkotien henkilöstö ja johtajat itse lautakuntien ja johtavien viranhaltijoiden lisäksi nimeävät pedagogisen johtajuuden keskeisenä johtajuuden vastuu-alueena. Viitala ym. (2006) mukaan vuokratyön käyttöä on perusteltu juurikin henkilöstötoiminnan siirtämisellä käyttäjäyrityksen ulkopuolelle. Tällöin on saatu siirrettyä myös osa henkilöstöön liittyvistä riskeistä käyttäjäyrityksen ulkopuolelle, kun huonoksi todetuista työntekijöistä on päästy eroon halutessa. Tutkimuksen mukaan vuokratyön käyttöönoton syynä on ollut myös henkilöstöammattilaisten kiire ja sen myötä mahdottomuus ehtiä hoitamaan rekrytointia. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.)

7.1.4 Muutokset päiväkodin johtajien kuormittuneisuudessa

Vuokratyöyrityksen palveluiden käyttämiseen siirtyminen on helpottanut päiväkodinjohtajien kuormitusta, kun vain sijaistilauksen tekeminen riittää. Vastuu sijaisen etsinnästä siirtyy tällöin vuokratyöyritykselle.

”No on se ainakin auttanut siihen stressiin et sun ei tarvi stressata sitä saanko mä vai en, et tavallaan sitten se on niinkun annettu heille (vuokratyöyritykselle) se työ tehdä se eteenpäin et toki sen joutuu ite sen hakemuksen sinne tekeen mut se riittää se yks hakemus...”H5

”..tietysti ehkä sitte sitä omaa semmosta tietynlaista painetta helpottaa se että kun tiedän että on tarve sijaiselle ja mä oon sen tilauksen tehny niin sit mä voin niinku unohtaa, et mä olen nyt tehnyt sen mitä mun pitää...”H3

Vuokratyön käyttämisen osalta käyttäjäyrityksen tulee voida luottaa, että vuokratyöyritys tietää millaisia vuokratyöntekijöitä käyttäjäyritykseen voi lähettää. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola,

2006.) Vuoratyöntekijä työskentelee kuitenkin aina käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla (Hietala, Kaivanto & Schön 2014).

Eräs johtajista kertoi, kuinka ison helpotuksen vuokratyöyrityksen palveluiden käyttämiseen siirtyminen on tuonut. Hän edustaa omasta mielestään myönteisintä kantaa kunnassaan vuokratyöyrityksen toiminnan suhteen. Johtaja kertoo, ettei kunnassa ole uskallettu lähteä muutokseen mukaan eikä odotukset vuokratyöyrityksen toiminnasta ole johtajilla välttämättä realistiset. Johtaja pelkää ettei kunnassa palattaisi aikaan, jolloin johtajat itse hankkivat sijaiset.

”..jotkut (päiväkodin johtajat) edelleenki sanoo et ovat valmiita vaikka luopumaan tästä vaikka heti ja mä suoraan sanottuna pelkään ettei vaan semmonen mielipide nyt sitten olis voitolla..ihan kauhulla ajattelisin et mun pitäis tehdä se (sijaisten hakeminen) vielä itse..se oli todella paljon työläämpää, siis tämmösiä määriä en niinku mitenkään et kyllä mullakin oli yleensä yksi, kaksi, kolme semmosta vakisijaista mutta sitte ku he oli käytössä niin se oli siinä.. nyt mun ei tarvii muuta kun ilmottaa rekryyn että me tarvitaan tämmönen tyyppi.”H6

Järjestelmän toimivuus näkyy siinä, että johtajien työmäärä on keventynyt sijaisjärjestelyjen osalta. Kaikki johtajat mainitsivat, että erityisesti työsopimusten kirjoittaminen on jäänyt johtajan työtehtävistä pois ja siirtynyt vuokratyöyrityksen hoidettavaksi.

”No siis senhän se nyt vapauttaa et ei tarvi tehdä niitä työsopimuksia.”H1

”No sehän on helpottanut hirveesti siis se työsopimusten kirjoittaminen koska niit oli ihan hirveesti. Sit sun piti periaatteessa jos se sijainen tuli yhdekskin päiväksi ni sun piti periaatteessa sinä päivänä pystyä kirjottaa jos mä olin vaikka jossain toisessa päiväkodissa tai lomalla tai mitä ikinä, et se oli tosi hankalaa.”H2

”Vuokratyöyritys hoitaa kaiken, elikkä siinä jää senkin erittäin iso työ(työsopimusten kirjoittaminen) jos aattelee et jos on yhden päivän sijaisuuksia ja huonolla tuurilla saattaa olla niinkun eri päivinä eri sijainen vielä niin sehän on iso työ, et se on kans siitä pois että vuokratyöyritys huolehtii niistä.”H4

Vuokratyöntekijöiden työsopimusten kirjoittaminen on vuokrausyrityksen tehtävä, sillä se toimii vuokratyöntekijän työnantajana. Niin sanotussa normaalissa työsuhteessa työsopimus tehdään työnantajan kanssa. (Viitala ym., 2006; Hietala, Kaivanto & Schön 2014.)

Vuokratyöyritykseen siirtyminen on helpottanut johtajien työmäärää myös sijaisten etsinnän osalta.

”..sillon kun ei oltu vielä vuokratyöyrityksen kanssa yhteistyössä ni sit kun oli sellai tilanne et rupes vaikka ne sijaiset loppumaan ni mähä tein välil sitä et mä soitin työkkäriin ja sanoin et luettele mulle kaikki tällä alueella työttömänä olevat ja sit mä soitin heitä läpi ja sitä kautta mä sit ehkä löysin jotain jotka lähti tekeen keikkaa, et se oli aina aika iso prosessi.”H1

”....että ei tarvi ruveta soittelemaan mitä se ennen oli, et sit soitellaan ihmisiä pitkät listat läpi niin se on tosi hankalaa..”H4

Tutkimuksen mukaan vuokratyöyritysten käyttöön siirtymisellä ja käytännössä yhdellä puhelinsoitolla on saattanut korvata pitkän rekrytointiprosessin (Viitala Vettensaari & Mäkipelkola, 2006).

7.1.5 Sijaiskapasiteetti pääosin laajempi ja monipuolisempi

Sijaiskapasiteetti on useimpien johtajien mielestä laajempi kuin ennen vuokratyöyrityksen käyttöön siirtymistä. Sijaiseksi saadaan uusia ihmisiä, joita ei olisi ilman ulkopuolista vuokratyöyritystä koskaan välttämättä tavoitettu.

”..et siellä on niin paljon niitä ihmisiä , heillä on niinku tämän seudun ne ihmiset kaikki siellä listoillansa et siin on niinku, se volyymi on niin paljon isompi..”H4

”..ja mä ajattelisin että määrällisesti meillä on paljon enempi nyt sijaisii käytössä kuin aikaisemman systeemin aikana, me saadaan semmosia ihmisiä joita me ei oltas ikinä osattu mistään kukaan koskaan hakee..”h6

Toisaalta eräs johtajista kertoo, ettei sijaisia ole saanut riittävästi sijaisuuksiin.

”..se on just et kun siellä ei oo niin paljon niitä ihmisiä että en mä tiedä millä ne sinne saa että joko ne ei ota työtä vastaan koska sehän on aina sen ihmisen valinta tietty ..”H2

Vuokratyöyrityksen toiminnalle on tärkeää, että heidän listoillaan on mahdollisimman paljon ammattitaitoista ja luotettavaa työvoimaa. Näin ollen vuokratyöyrityksen toiminnassa säilyy laatu ja asiakassuhteet jatkuvat käyttäjäyritysten kanssa. Alueilla, joissa työpaikkoja ei ole paljoa tarjolla vuokratyövoimaa riittää vuokratyöyritysten listoille. Vuokratyöntekijöitä riittää myös alueilla, joissa on paljon opiskelijoita. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.) Määräaikaiset työsuhteet antavat kunnissa joustavuutta muuttuvissa tilanteissa. Palveluiden ei tarvitse toimia pelkästään vakituisten henkilöstön varassa. (Laaksonen 2002.)

Vuokratyöyrityksen kautta on johtajien mukaan tullut myös uusia hyviä sijaisia, joita johtajat eivät olisi välttämättä itse etsimällä löytäneet. Osa johtajista mainitsee, että vuokratyöntekijöistä voi löytyä heille pidempiaikaistakin työvoimaa.

”..tulee ihan hyviäkin uusia niinku ihmisiä jotka sit ehkä jää tähän meidän porukkaan..”H1

”Yks mihin mä olin vähän pessimistinen että kun tulee ventovieraita ihmisiä mutta sitte on tullukkin tosi hyviä sijaisia et ei ois ikinä saanu kun ne ei ollu missään mun kortistossa niinku..”H2

Vuokratyöntekijöitä on Viitalan & Mäkipelkolan (2005) tutkimuksen mukaan kuvattu työtovereiden ja esimiesten puheissa motivoituneiksi ja ahkeriksi.

Sijaisia löytyy kuitenkin monenlaisia, mutta vuokratyöyrityksen vastuu sijaisista ja heidän palkkaamisestaan tiedostetaan.

”..niinku kaikissa työntekijöissä on tottakai monenlaista henkilöä ja monenlaista ammattitaitoo..kuitenkin se on vuokratyöyrityksellä sitten se vastuu näistä työntekijöistään..”H6

”..kyllähän tota pääsääntöisesti on koulutettuja ja ainakin alkuun mulla oli semmonen ymmärrys että jos ei ole alan koulutusta niin he eivät ota jollei ole jo työskennellyt näissä yksiköissä että ei sinne nyt ihan ketä tahansa palkata.”H3

Vuokratyöyrityksen tulee tietää, millaisia työntekijöitä käyttäjäyritykseen voi lähettää työskentelemään. Vuokratyö on käyttäjäyritykselle riskitöntä, koska huonoksi todetusta vuokratyöntekijästä pääsee tarvittaessa eroon. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.)

7.1.6 Sijaistilausten tekeminen joustavaa ja nopeaa

Sijaistilausten tekemisen vuokratyöyritykselle useimmat johtajat kokevat joustavaksi ja nopeaksi.

”Kyllä se mun mielestä on ihan toimiva ja se on sillain näppärä että sä koneen kautta voit käydä sen laittamassa vaikka illalla kotona tai aamulla aikaisin..Kyllä mä koen sen hyvänä asiana että se riittää et mä sen yhden puhelun tai tilauspyynnön laitan ni sen jälkeen muut hoitaa sen..”H4

”..mä ite harrastan sitä nettitilaamista että sen pystyy mistä tahansa sitten tekemään koska tahansa.”H6

”..et toki sen joutuu itse sen hakemuksen sinne tekeen mut se riittää se yks hakemus..”H5

Käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyöyrityksen käyttäminen on kannattavaa sen joustavuuden vuoksi (Tanskanen 2008).

Kriteerejä palkattaville sijaiselle voidaan asettaa myös kuntatasolla. Sijaistilausten yhteydessä päiväkodin johtajat voivat valita kriteerit palkattavalle sijaiselle. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan päiväkotien henkilöstön pätevyysvaatimuksiin on tullut tarkennuksia.

”Siinä vaiheessa kun laittaa sen hakemuksen sisään niin siinä kysytään että kelpaako epäpätevä ja sen saa niinku itte valita ja jos he ei saa pätevää niin sit he aika usein soittaa että nyt ei ole että kelpaako opiskelija tai joku muu jolla ei vielä ole pätevyyttä.”H5

”..kunta voi asettaa ne reunaehdot et voidaanko epäpäteviä työllistää ja näin pois päin et se on ihan sovittava kysymys ja niitten kriteerien mukaan sieltä sitten niitä ihmisiä tulee..”H6

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa veloitetaan päiväkoteja noudattamaan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettuja säädöksiä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 16). Niiden mukaan lastentarhanopettajana voi toimia kasvatustieteen kandidaatti tai maisteri, tai opistoasteisen lastentarhanopettajan tutkinnon suorittanut henkilö. Lastentarhanopettajana voi toimia myös sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut, joka on sisällyttänyt opintoihinsa vaadittavat varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot. Lähihoitajana voi toimia tehtävään soveltuvalla sosiaali- ja terveysalan perustutkinnolla tai muulla sitä vastaavalla tutkinnolla. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005 7-8 §.)

Johtajat nostivat esille, että lyhytaikaisiin, alle kolmen kuukauden mittaisiin sijaisuuksiin on sovittu palkattavan sijainen vain vuokratyöyrityksen kautta. Jos sijaista ei saada vuokratyöyrityksen kautta, osan johtajista on mahdollista yrittää itse etsiä sijainen vuokratyöyrityksen ulkopuolelta.

”..meil on sovittu se et niinku kolmeen kuukauteen asti niinku otetaan rekrystä ja sit jos on yli kolmen kuukauden niin me johtajat niinku otetaan..”H1

”..kyllähän meillä se ohjeistus on että kaikki alle kolmen kuukauden mittaiset sijaisuudet täytetään vuokratyöyrityksen kautta..”H3

Tutkimuksen mukaan palkkalistoille tarvitaan vähemmän vakituisia työntekijöitä, kun vuokratyön tekijöitä voidaan käyttää tarvittaessa (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Vuokratyöyrityksen kautta työskennelleet sijaiset ovat myös työllistyneet pidempiin sijaisuuksiin.

”..kyllä mun mielestä jos hyvä työntekijä on niin kyllä sitä kautta työllistyy myös niinku pidempiin pätkiin.”H4

”..itse ainakin oon sieltä sitten ottanut aikojen myötä tämmösiin määräaikaisiin sijaisuuksiin..”H3

Sitoutunut työntekijä saattaa tulla valituksi vakituiseksi työntekijäksi ja voidaan olettaa, että hän suoriutuu myös työssään paremmin (Järnlström, Kantola & Mutila 2015). Pääsääntöisesti Suomessa määräaikaiset vuokratyöntekijät kuitenkin tekevät määräaikaista työtä vasten tahtoaan eli määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien on haastavaa saada pysyvää työtä. Vuokratyöntekijä voi edetä työurallaan pääsemällä pois vuokratyöstä, joten hänen on tärkeää tietää voiko vuokratyö toimia väylänä käyttäjärytykseen vakituiseksi työntekijäksi siirtymisessä. Tutkimuksen mukaan vaikuttaa kuitenkin siltä, että sellaisena vuokratyö toimii harvoin. (Tanskanen 2012.)

Pysyviin työsuhteisiin on vaikeampaa siirtyä määräaikaisista työsuhteista, mikäli määräaikaisuuteen syynä on ollut se, että pysyvää työpaikkaa vain ei ole löytynyt (Kauhanen 2002). Määräaikaiset suhteet voivat toimia kuitenkin esimerkiksi nuorille hyvänä mahdollisuutena kerätä työkokemusta (Laaksonen 2002). Vuokratyötä tekevät sitoutuvat vuokratyöhön usein toivoen, että heille tarjottaisiin käyttäjärytyksestä vakituista työtä (Viitala ym, 2006).

7.2 Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodin toimintakulttuurissa

7.2.1 Lyhytaikaisen sijaisen työnkuva

Uuden, lyhytaikaisen sijaisen työskentelyn nähdään sijoittuvan työvuorollisesti pääosin muualle kuin niin sanottuihin äärivuoroihin eli päiväkodin avaus- tai sulkuvuoroihin. Useimmiten lyhytaikaiset päiväkotisijaiset työskentelevät niin sanotussa välivuorossa tutun henkilöstön huolehtiessa työvuoroista äärivuorot.

”Kyllä se (välivuoro) semmonen turvallis on siihen et siellä on aamulla ollu sillon tuttu kasvattaja lapsia vastaanottamassa ja taas iltapäivällä viimesenä..kyllähän meillä pääsääntöisesti pyritään siihen että sijaiset tekee tätä niin sanottua välivuoroa..voi olla siellä vähän aamupainotteisemmin tai iltapäiväpainotteisemmin..”H3

”No pääsääntöisestihän se(välivuoro) se on niinku paras mut sithän ollaan tehty myös sitä että meillä voi tulla joku vähän aikaisemmin et hän saattaa tehdä semmosen väliaamun niin sanotusti tai väli-illan et tavallaan löydetään sitten niinku sieltä että aina olis niinkun oman talon ihmiset ne äärivuorot, et sinne välille periaatteessa...”H5

”..aamuvuoro ja iltavuoro muutenkin niinku mietitään mut yleensä täälläkin talossa kun on iltavuorossa ja aamuvuorossa kolme työntekijää niin se ei ole sinänsä iso ongelma jos yksi niistä on sijainen ..kyllä esimerkiksi puoli viiden iltavuoroo on tehny sijaiset ihan tai puoli kasin aamua niin kun sieltä on tulossa sitten esimerkiksi varttia vaille kahdeksaan kuitenkin talon omaa väkeä..”H4

Eräs johtajista mainitsee kuitenkin, että päiväkotisijaisten vuoksi työvuoromuutoksia pyritään tekemään kuitenkin mahdollisimman vähän.

”Tietysti jos tulee ihan outo sijainen meille niin ei me nyt laiteta häntä ensimmäisenä aamulla tulemaan ihan jo johtuen siitä et hänellä ei oo avainta tai muuta mutta kyl meillä niinku pääsääntöisesti on se ajatus että siihen työvuoroon otetaan sijainen josta se vakituinen on pois et ei me lähetä muuttelemaan sen vuoksi.”H6

Vuokratyöntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa, mutta hänellä voi myös olla säännöllinen työaika. Niin sanotussa normaalissa työsuhteessa työaika on säännöllinen ja määräytyy työsopimuksen mukaisesti. (Viitala ym., 2006.) Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin sisältyy varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti toiminnan organsiointi, suunnittelu ja toteuttaminen ja näiden arvioiminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 29).

Sijaisen työvuoroihin muutosta tuo kuitenkin sijaisen aiempi työskentely yksikössä ja sijaisen tuttuus työyhteisössä.

”..ja sit meil on semmosii sijaisii joilla on avaimetki et jotka on tehnyt nyt tosi paljon meidän talossa niin parillakin on avain.”H6

Sijaisen työtehtävien muodostumiseen ja vastuun jakautumiseen päiväkotiryhmässä vaikuttavat sijaisen tuttuus ja aiempi työskentely yksikössä.

”Tottakai sitten kun on semmonen pitempiaikainen sijainen tai siis henkilö joka on jo paljon ollu jo siinä ryhmässä niin hän pystyy niinku asteittain ottaan sitä vastuuta.”H6

”..tietysti riippuu niin et kuinka lyhyt se (sijaisuus) on et jos siinä nyt on usempi päivä tiedossa sitten samassa ryhmässä niin toki siellä voidaan sitte sopia jotain pienryhmätoimintaa tai retkijuttuja ja muita..”H3

Eräs johtajista erittelee, että uusi sijainen ei tee työtehtäviä, jotka sisältävät ison riskin.

”..muuten on aikalailla samanlaiset tehtävät(sijaisella) mut esimerkiksi vaikka jos nyt on joku ryhmä mis ois paljon erityisruokavalioasioita ni sit ehkä ei jaa ruokaa eikä tee mitään sellasta mis on riski että tapahtuu jotain niinku isosti pieleen..”H1

Sijaisen työnkuvan päiväkodin johtajat odottavat ja kertovat painottuvan pääosin hoidolliseen työhön.

”..kyllä ne sijaiset yleensä on sit siellä torkuissa ja virkuissa että tota enemmänki siellä viä torkuissa että sitte virkut hoitaa sitten nää vakkarit..mennääs tän uuden vasun mukaan et jos on kasvatus, opetus ja hoito ni eiköhän se lähe sinne aika paljon sinne hoidon puolelle ne lyhytaikaiset (sijaiset) et se on se et päivä niinku sujuu ja perushoidontilanteet sujuu ja niissä on kädet..”H2

Hoito-osaaminen on varhaiskasvatuksen keskeinen osaamisalue ja se käsittää Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan tiedon ja taidon laadukkaasta ravinnosta, riittävästä ulkoilusta ja liikunnasta ja sopivantasoisesta levon ja aktiivisen toiminnan turvaamisesta lapsille. Tanskanen (2012) on todennut väitöskirjatutkimuksensa pohjalta, että vuokratyöntekijöiden kohdalla on epätodennäköisempää että he tekisivät korkean ammattitaidon tehtäviä (Tanskanen 2012).

Uusi sijainen ei tunne lapsia eikä perheitä, joten työn tekemisen taso on pinnallisempaa kuin vakituisella henkilöstöllä. Sijaisella ei ole lapsen kasvusta ja kehityksestä historiatietoa eikä jatkumoa.

”..eihän keikkatyöläinen ikinä ihan sitä ruutua täytä missä se vakituinen on ollu et se työn tekemisen taso on niinku pinnallisempaa tietysti, eihän hän tunne syvällisemmin niitä lapsia eikä perheitä ja hänellä ei oo sitä historiatietoo siitä lapsesta...se työn tekemisen tavallaan semmonen syvyys ja ne ulottuvuudet ni nehän on ihan toista kun sä tunnet sen, ne lapset ja sä tunnet ne perheet ja sulla on se pedagoginen jatkumo siinä mielessä..H6

”..se tietämys lapsista että jollain lapsella voi olla niitä ominaisuuksia toimia ja miten reagoivat tietyllä tavalla. Omat kasvattajat pystyvät ennakoimaan mutta joku vieraampi voi vähän turhan suorasukaisesti toimia ja sitten meneekin puoli päivää lapselta aivan sekasin.”H3

Pedagogista osaamista voidaan tehtävämääräysten ja peruskoulutuksen perusteella lastentarhanopettajien erityisosaamisen alueena. Kasvattajilta vaaditaan pedagogista osaamista mahdollistamaan lasten kehityksen ja oppimisen tukemista päiväkotiympäristössä. (Karila & Nummenmaa 2001.) Varhaiskasvattajilla tulee olla ammattitaitoa ja herkkyyttä tunnistaa tilanteiden pedagogisia mahdollisuuksia. Kasvattajien ja huoltajien välisillä keskusteluilla voidaan luoda pohjaa ja turvata lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Luottamuksellinen ilmapiiri kasvattajien ja huoltajien välillä mahdollistaa yhteistyön myös haastavissatilanteissa. Kasvattajien tulee varmistaa että pedagoginen toiminta on edistämässä lasten ikätasoista oppimista ja kehitystä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 20, 32-33)

Lyhytaikaisen sijaisen työnkuvaan ei kuulu kirjaamista sisältävää työtä. Kirjallisiksi töiksi johtajat nimeävät muun muassa varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut, lasten omien vihkojen kirjoittamiset ja Wilma-viestien kirjoittamiset.

”Näitten erityistä tukea tarvitsevien kohdalla on sellasia jotakin asioita mitkä ei yleensä, mitä sijainen ei tee esimerkiksi omien vihkojen kirjoittamiset lapsen kanssa tai muuta niin ne on sit semmosia mitä ei..”H4

”..et toki se et jos on vasun kirjoittaminen niin sijainen ei tietenkään missään nimessä sitä voi kirjottaa..”H5

”..jotain jää heiltä pois, varsinkin silloin jos ollaan vaan muutamaa päivää (sijaisena) et vaikka joku wilmaviestien kirjoittaminen niin ei heillä oo oikeuksiakaan niinku niihin ohjelmiin tai joku, just tää lasten tääminen esimerkiksi ja tämmöset..”H6

Lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laadinta ja suunnitelman toteutumisen arviointi päiväkodeissa kuuluvat varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaaville henkilöille. Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan lapsen osaamisesta,

vahvuuksista, kiinnostuksen kohteista mutta myös hänen yksilöllisistä tarpeistaan. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman arvioinnissa keskitytään pedagogiikan toteutumiseen ja toiminnan järjestelyihin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.)

Päiväkodin johtajat olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että sijaisille tulee jakaa vastuuta.

”..eihän se sille sijaisellekaan oo kiva jos sä oot niinku, työpäivät on semmosia et sä vaan seisot semmosena yleisvalvojana..”H1

”..ja toisaalta sitten myös se että se arki voi silti pyöriä vaikka siellä olis sijainen että se on niinku hyvin paljon siitä kiinni että kuinka paljon sä luotat siihen et joku toinenkin voi tehdä sen työn hyvin...kyllä heille kuuluu myös niinku antaa tehtäviä sijaiselle ettei suotta ota sijaista joka ei sit saa tehdä yhtään mitään..”H5

Kokonaisvastuu ryhmän pedagogiikasta on opettajalla, mutta kaikkien tiimin työntekijöiden tulee luottaa siihen, että jokainen työntekijä on kykenevä pyörittämään pienryhmätoimintaa (Mikkola & Nivalainen 2009).

Eräs johtajista mainitsee, että vuokratyöyrityksestä tulevat sijaiset ovat pääosin koulutettuja, joten heille pystyy vastuuttamaan työtehtäviä pääsääntöisesti hyvin.

”..niitä on todella vähän niitä asioita mitä ei sijainen pystyis sitte koska nää on kuitenkin koulutettuja ja pääasiassa todellakin oikeesti hyviä niin silloin se ei oo mikään ongelma et voi ihan hyvin vetää jotain pienryhmää..”H4

7.2.2 Muutokset päiväkotiryhmän henkilöstön työnkuvassa

Vakituisen henkilökunnan vastuu toiminnasta kasvaa johtajien mukaan uuden sijaisen tullessa ryhmään. Tämä näkyy muun muassa oman henkilöstön ohjeuksellisen vastuun korostumisena. Lisäksi lapset tukeutuvat herkemmin tuttuun kasvattajaan päiväkotisijaisen sijaan.

”..ihan semmonen ohjauksellinen vastuu nii kyllä se niinku enempi jää sitte vakituiselle välle...et kyl sit enempi aina ne jotka siel on sitä omaa väkeä ni he joutuu niinku ottamaan isomman vastuun kun semmosena päivänä et kaikki on omaa väkeä.”H6

”..lapset tietysti tukeutuu enemmän niihin tuttuihin kasvattajiin ja jos siellä tulee vaikka lasten välillä jotain konfliktia tai selvitettävää niin tottakai siinä on sitten ne tutuimmat aikuiset ne ensimmäiset jotka sitä rupee hoitamaan..”H3

Vuokratyöntekijöiden liikkuminen työyhteisön sisälle ja ulos luo työhön perehdyttämisen tarvetta. Lisäksi sen nähtiin tuottavan lisää vastuuta työtovereille ja esimiehelle. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)

Eräs johtajista kuitenkin muistuttaa, että uuden sijaisen ei ole mitenkään mahdollista vastata toiminnasta samalla tavalla kuin vakituinen henkilöstö.

”..jos sä ensimmäisenä päivänä tuut ni et sä kauheesti pysty ottaan haltuun et joku armollisuus heillekin..”H2

Uuden sijaisen tullessa ryhmään vakituisen henkilöstön tehtäväksi jää pohtia ja organisoida työtehtäviä uudelleen. Työtehtävien uudelleenorganisointi hoidetaan neuvottelemalla vuokratyöyrityksen kautta tulleen sijaisen kanssa lapsiryhmä ja kokonaistilanne huomioon ottaen.

”Tietysti noi lepoaikat on aivan siitä ryhmästä riippuen että toki ovat silloin mukana mutta juuri se vastuukin et minkälainen ryhmä on kyseessä että onko siellä sitten tarpeen olla joku omasta ryhmästä mielummin niin voi vaihdella..niinku esimerkiksi nää ulkoilu- ja siirtymätilanteet että siellä ei olisi sitten vieras kasvattaja ensimmäisenä ulkona et tällä lailla täytyy sitten niinku siinä joustavasti vähän sitten mukautua sen tilanteen ryhmässä.”H3

”..ehkä he sitten joutuu käymään sen mietinnän että miten pitää priorisoida asioita et se voi myös olla sitä vaikka et lepoaikaan menee silloin toinen henkilö ku niinku tavallaan ehkä normaalisti menisi et siinä sitten mietitään ja priorisoidaan se että kuka tekee mitään että..”H5

”..ja monestijust tehdään sitä vaihtoo että on niinku se että pienryhmätoiminta on sitä semmosta mikä ei vaadi sitä semmosta etukäteisuunnittelua ja muuta että tota, semmosta vaihtoo sit saatetaan tehdä päivän aikana..”H4

Henkilöstön suuri vaihtuvuus on useimpien johtajien mukaan usein yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen jatkuvan perehdyttämisen, työtehtävien lisääntymisen ja vastuun korostumisen vuoksi. Toisaalta erään päiväkodin johtajan mukaan uusista sijaisista muodostuu ajan myötä tuttuja sijaisia, jos heitä vain jaksetaan perehdyttää työhön.

”..se on sit kuitenkin niille raskaampaa siellä ku se porukka vaihtuu ku tulee ihan sitte uutta mut tavallaan sitte heistä tulee kuitenkin tuttuja et mitä enemmän he pystyy ottaan vastaan..”H2

”..se pistää kovemmalle sen vakiväen koska ei se koskaan voi ottaa niinkun semmosta vastuuta ikinä siitä ryhmästä jos on lyhytaikainen sijainen niin sehän kuormittaa niitä kahta muuta siinä tosi paljon...kyllä mä nään ihmisistä jollon ollu vaihtuvia sijaisia vaikka viikon verran et kyl ne on perjantaina aivan puhki ja mä ymmärrän sen kyllä aivan täysin..”H2

Työyhteisöjen tavallisimpia ongelmia ovat erilaisista muutostilanteista johtuvat ongelmat. Ryhmä- ja tiimityö työn muotoina ovat lisääntyneet aiemmasta. Työn tekemisessä korostuu yhdessä tekeminen, joten häiriö yhteistoiminnassa näkyy herkästi työntekijöiden hyvinvoinnissa ja työn tuloksessa. (Lahtinen, Vartia, Soini & Joki 2002.)

Vaihtuvuus henkilöstössä näkyy myös lapsissa.

”..kyllä se siinä näkyy varmasti, se näkyy lapsissa , on ryhmä kuin ryhmä ni tavalla kuin toisella se rupee sitten näkymään jos on paljon vaihtuvuutta..”H3

Johtajat yrittävät huomioida henkilökunnan jaksamisen.

”..jos mä niinkun aina otan vaan et ihan sama ketä tulee niin sitte mulla on rivissä ne vanhemmat toimistossa ja sähköposti täynnä niitten palautetta ja sit henkilöstö alkaa kyllä uupuu jos ne joka kerta joutuu tutustuun aina uuteen (sijaiseen)..”H1

”Henkilökunnan suurin hätähän on se että tuleeko aina joku uus ja sitähan mä yritän välttää paljon..”H2

Iso osa päiväkodin johtajien työajasta menee heidän mukaansa vuokratyöyrityksen käyttöön siirtymisen jälkeenkin henkilöstöjärjestelyihin.

”..ylipäättänsä päiväkodin johtajan työstä aika iso osa menee siihen semmoseen henkilöstön resurssointiin, missä kukin on, katsotaan lapsimäärii ja katsotaan kuinka paljon henkilökuntaa tarvitaan ja mihin kellonaikaan mihinki ryhmään ja et se semmonen välitön henkilöstöjärjestelytoiminta niin se syö aika ison osan sitä työpanosta.”H6

Johtajuuteen vaikuttavat ja sitä luovat monet tekijät. Työntekijöiden yksilölliset tarpeet johtajuudelle, tiimien ja ryhmien rooli, organisaation fyysinen rakenne ja kuinka johtajuus on järjestetty toimimaan kuntatasolla vaikuttavat johtajuuteen. (Halttunen 2013.) Pedagogiseen johtajuuteen kuuluu olennaisena osana ihmisten ja toiminnan johtamisen osa-alue. Johtajan tulee huolehtia, että henkilöstöä on riittävästi eikä suhdelukuja saa vetää liian tiukalle. Lasten hoitoisuus on kiinni ennen kaikkea heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan eikä heidän määrästä. Johtajan tulee kuunnella henkilöstöä tässä asiassa. (Fonsèn 2008).

7.2.3 Perehdyttämisen tärkeys

Johtajat tiedostivat perehdytyksen tärkeyden. Riittämätön perehdytys johtaa liian suuriin odotuksiin.

”..(uusien sijaisten tuleminen päiväkotisijaisiksi) vaatii aina sen että joku vähän niinku kulkee siinä rinnalla ja auttaa alkuun.”H6

”Siin on tosi isossa roolissa se perehdyttäminen ja jos ei perehdytetä kunnolla niin mitä odotetaan sijaiselta, tai siis odotetaan aivan liikoja..”H4

Perehdyttämisen tulee johtajien mukaan tapahtua yksikössä, kun uusi sijainen saapuu työvuoroon. Perehdyttämisestä vastaa sen ryhmän henkilökunta, johon sijainen tulee työhön.

”Noo kyllä sen näin pitäisi olla, kuka tahansa uusi työntekijä tulisi niin siellä(ryhmässä) tavallaan kuitenkin tiedetään ne ryhmän omat käytännöt ja aikataulut, työnjaot, pienryhmätoiminnot ja kaikki..”H3

”..se ryhmä kuka ottaa vastaan ni niinku huolehtii siitä (perehdytyksestä)..”H1

Vuokratyöntekijät kertovat usein perehdytyksen puuttumisesta. Tämä liittyy vuokratyöläisten työllistymisen nopeuteen. Heidän perehdyttäminen työhön on pois työnteosta, ja heiltä kuitenkin odotetaan nopeaa työtulosta. Tämä johtaa helposti siihen, että perehdytyksessä oikaistaan tai se jätetään kokonaan väliin. Etenkin näin käy, jos vuokratyöläinen on käyttäjäryityksessä vain lyhyen aikaa. Tällöin perehdytyksen väliin jättäminen on käyttäjäryitykselle vuokratyöntekijän tekemiin työtunteihin nähden ”edullisempaa”. (Tanskanen 2008.)

Eräs johtajista mainitsee, että perehdytyksen tulee jatkua koko työpäivän ajan uusissa tilanteissa.

”..kun sijainen tulee aamulla ni se ei niinku riitä siinä vaan se perehdytys täytyy jatkua niinku koko päivän et aina kun uus tilanne tulee niin perehdytystä tapahtuu siinä tilanteessa.”H4

Sijaisuuden kestolla ja sijaisen tuttuudella on merkitystä siihen, mitä asioita sijaiselle perehdytetään. Uuden ihmisen yksityiskohtainen perehdyttäminen ei ole järkevää, koska lasten kasvot eivät vielä ole tuttuja sijaiselle. Sen sijaan tutulle sijaiselle, joka on tehnyt ryhmässä jo useamman työvuoron, kannattaa perehdyttää jo enemmän asioita turvallisuuden lisäämiseksi ja arjen sujuvuuden vuoksi.

”..varsinkin jos on niinku uus tuttavuus meille ja tiedetään et on ensin vaikka sen yhen päivän ni mun mielest sillon ei viel ees ehkä kannatakkaa lähtee kauheesti jo senki takii et se vaatii kyl sen et ihminen yhdistää ne lasten nimet ja kasvot ennenku sä lähet selittää et jollain on jotain huomioitavaa..jos niitä rupee oleen jo aika paljon et on jo aika tuttu talossa ni sitten kannattaa kaikki tämmöset allergiat ja lääkehoidot ja muut niinku kuitenkin käydä läpi ni se tuo sellast parempaa työturvallisuutta kyllä kaikille.”H1

Jos ryhmässä on koko päivän lasten kanssa myös tuttu kasvattaja, sijaiselle ei välttämättä kannata perehdyttää kaikkea.

”..et jos siin tietyl taval on kokoajan se vakituinen yks saatavilla ni sitten ei välttämättä oo tarvetta käydä kaikkia asioita läpi.”H1

Johtajat mainitsivat, että päiväkotiryhmissä perehdyttämiseen on kehitetty erilaisia apukeinoja, muun muassa perehdytyskansio ja lähiperehdyttäjä.

”Meil on jokasessa ryhmässä semmonen perehdytyskansio jossa on semmonen A4 et sä pystyt niinku nopeesti ottaa sen haltuun sen ryhmän. Sit jokaisessa ryhmässä on tämmönen lähiperehdyttäjä et periaatteessa siitä hetkestä kun tulee (sijainen) niin se ihminen ottaa haltuun elikkä rupee vähän niinku kerton..”H2

”..siinä on ideana (perehdytysopas) että sijainen saa sen, se on tämmönen a4 vihkoseksi taitettu et hän pystyy sitä kuljettaan päivän aikana mukana, hän voi palata niihin asioihin et siinä on kerrottu ihan perusasiat..”H4

7.2.4 Jos sijaista ei saada

Jos sijaista ei saada niin päiväkodin työyhteisössä joudutaan tekemään työvuorojärjestelyjä ja aikuisten ja lasten siirtoja. Toisista ryhmistä pyritään auttamaan vajaalla henkilökunnalla olevaa ryhmää.

”.. kyllä sitten tietysti ruvetaan miettiä työvuorolliset asiat, avun lisäämistä, tehostamista ja ehkä jotain siirtymää talon sisällä ja päivän pidennystä että eihän siinä muu auta että ei voi ketään yksin jättää ison määrän lapsia kanssa..”H3

”No sitten se on vaan tehtävä täällä ne jotkut sisäiset järjestelyt että joko niinku lapsia yhdistellä tai ensisijaisesti tietysti aikuisia liikutellaan, tehään jotain vähän sellasta minuuttiaikataulusuunnitelmaa että nyt oot tuossa ryhmässä ja sitte tuossa..”H6

”..meillä on semmonen systeemi et kun meillä on kuus ryhmää niin kun me puhutaan että kaks ja kaks ja kaks, ne aina ensimmäiseks auttaa toisiaan....tää tästä toisesta ryhmästä niin se toinen lähtee ulos joka lähtee vartin yli kolme (töistä) ja tää yksinäinen joka oli, niin pukee niitä ensimmäiseks kotiin lähteviä lapsia sille pihalle valmiiks ja sitte täältä näistä kahesta ryhmästä tuli puoli neljäksi sinne (ulos) että ne pääsi molemmat sitte kotiin..”H2

Päiväkodin arjen rakentumisessa merkityksellisimpiä tekijöitä on työntekijöiden läsnä- ja poissaolot. Toiminnan organisoituminen on suhteellisen vakiintunutta päiväkodeissa, mutta

jatkuvasti päiväkodeissa joudutaan myös uudelleenjärjestäytymään muuttuvien tilanteiden vuoksi. (Puroila 2003.)

Henkilökunnan siirtely ryhmästä toiseen uuvuttaa työntekijöitä.

”..sehän ei oo mitään kivaa henkilökunnalle, se on tosi uuvuttavaa että pompitaan siellä ja täällä et se on tosi uuvuttavaa..”H2

Päiväkodin johtajan tulee pitää huolta, että henkilöstöä on riittävästi. Henkilöstön riittävällä määrällä voidaan välttää henkilöstön uupuminen ja varhaiskasvatus pysyy laadukkaana, koska henkilöstöjärjestelyjen avulla henkilöstö pystyy pitämään ryhmäkohtaisia palavereja. Johtajan tulee tiedostaa, että suunnitteluajan merkityksellisyys näkyy onnistuneessa ja suunnitelmallisessa varhaiskasvatuksessa. (Fonsén 2008.) Vakituisen työntekijän poissaollessa voi olla mahdollista ottaa sijainen työtä tekemään. Tällöin työntekijän poissaoloa ei oteta täysin työssä olevien vakituisten selkänahasta. (Laaksonen 2002.) Päiväkodin työntekijän sairastuessa henkilökunnan työvuoroja joudutaan järjestelemään uudelleen. Mikäli työntekijöitä on pois samanaikaisesti useampi, on tilanne usein jo hankala ja asia esiintyy henkilökunnan puheissa työpäivän ajan. Tällöin päiväkodissa pyritään järjestämään paikalla oleva henkilökunta niin, että päivä saadaan hoidettua jollakin tavalla loppuun asti. Henkilökunnan vähäisyys johtaa siihen, että vain olennaisimmat ja välttämättömimmän työtehtävät suoritetaan. Useamman työntekijän puuttuessa päiväkodin työntekijät eivät näe olennaisena esimerkiksi lapsen oppimisprosessin tukemista tai työyhteisön kehittämiseen liittyviä asioita, vaan eteen tulevat käytännön tilanteet hoidetaan. (Puroila 2003.) Kunta-alalla työntekijöiden mitoitus on tarkkaan laadittuja, joten parempi tilanne on mikäli määräaikaan työntekijä saadaan työtä tekemään. Vakituinen henkilökunta joutuu jo normaalilla henkilöstömitoituksella koville työssään. (Laaksonen 2002.)

Joissakin päiväkodeissa johtaja pyrkii auttamaan ryhmissä, mikäli sijaista ei saada. Tämä johtuu osittain siitä, että johtajista osan työnkuvaan kuuluu edelleen ryhmässä työskentely aikaa.

”..mä oon tosi paljon myöskin ite sitten paikkaamassa et just tämmösiä sairaslomajuttuja niin oon sitten ollu, jos en koko päivää pysty ni sitte ollu just niissä kriisihetkissä..”H4

”..se ei ole itselle mikään kynnyskysymys et sitten ne paperityöt oottaa et jos ei seillä ole nyt mitään ihan akuuttia niin ne kerkee sitten ottaa..”H5

Hyvä johtaja sisällyttää johtamistapaansa hallinnollista ja leadership- johtamista. Hallinnollinen johtaminen pitää sisällään osaamista esimerkiksi talouden seurannasta, ja leadership- johtaminen inhimillisen ja olosuhteita huomioivan johtamistavan. Pedagoginen johtaminen pitää sisällään omalla esimerkillä johtamisen. (Juusenaho 2008.)

Sijaisen tuttuudella ja sijaisuuden pituudella on merkitystä siihen, osallistuuko lyhytaikainen sijainen palaveriinhin tai suunnittelutoimintaan.

”Jos on pidempiaikainen (sijainen) mut jos on lyhyt ni ei..”H2

”Ei varmaan niinku yksikköpalaveriinhin osallistu mutta sitte suunnitteluun kyllä jos on niinku pidempiaikainen sijaisuus..”H1

Varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Varhaiskasvatussuunnitelmien pohjalta nousevat tavoitteet huomioidaan suunnitellessa lapsiryhmän toimintaa ja oppimisympäristöjä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.)

7.3 Päiväkodin johtajien kehittämisajatuksia vuokratyövoiman käyttöön

7.3.1 Hankaluudet saada päiväkotisijaisia

Päiväkodin johtajat kertoivat, että sijaisia on haastavin saada vuokratyöyrityksestä pyhäpäivinä, flunssa-aikoina ja loma-aikoina. Tällöin on oltava valmis ottamaan kuka tahansa sijaisuuteen, jotta on pieni mahdollisuus saada sijainen. Lisäksi sijaisen oma mahdollisuus valita työn tekemisen ajankohtia ja työskentely-yksiköitä voi olla syynä siihen, ettei sijaisia saada riittävästi.

”Ehkä ne pahimmat sitte semmoset just kun on akuutit jotkut flunssa-ajat niin sitten voi tulla sitä että ei saa, tai sitten pyhäpäivien aatot. Silloin melkein tietää et ne kaikki rekrysisäiset on merkannu itelleen et he ei tee ni se on vähän hankalaa..”H1

”..sumakausi vähän ollu niin kyllä oon todennu et viisainta on kun laittaa melkein sen että kaikki (sijaiset) käy.”H3

Lomista ja muista lakisääteisistä poissaoloista johtuvat sijaisuudet on helpompi järjestää, kun työtä on mahdollista ottaa tekemään määräaikainen työntekijä (Laaksonen 2002). Vuokratyön käyttäminen antaa käyttäjäyritykselle joustoa, koska sen toiminta perustuu vuokratyötä tekevien joustolle. Parhain tilanne joustavuuden suhteen olisi, mikäli käyttäjäyrityksen tarvitsemat vuokratyöläiset suostuisivat olemaan käytettävissä aina kun tarve heidän työskentelylleen on. Lisäksi joustavuuden maksimoimiseksi vuokratyöläisiä tulisi olla mahdollisimman pitkään ja määrällisesti paljon varalla työtä varten. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.)

Eräs johtaja kertoo katsovansa vuokratyöyrityksen sijaiskapasiteettia realistisesti. Sijaisten saaminen ”ruuhka-aikoina” on haastavaa, mutta niihin on hänen mukaansa mahdotonta vuokratyöyrityksen varautua.

”..jos meillä nyt on vaikka joku varhaiskasvatuksen yhteinen koulutus semmosena päivänä joka on niinku talviloma-aikaa ja johon vielä sisältyy flunssakausi niin sitte et jossakinkohtaa tulee se että ei saadakaan sijaista niin mä en pidä sitä mahdottomana asiana vaan minusta se on vaan realistinen asia.. ajattelen sen sillä lailla realistisesti että ei missään voi olla semmosta määrää ihmisiä että kaikkiin niihin ihan mahottomiin ruuhkahuippuihin löytyis jokaikiseen ruutuun tekijä”H6

Vuokratyöyrityksen tavoitteena on saada listoilleen mahdollisimman paljon osaavia ja luotettavia työntekijöitä. Mikäli alueella ei ole paljoa työpaikkoja, osaavia työntekijöitä riittää vuokratyöyritysten listoille. Hyvää työvoimaa saadaan myös, mikäli alueella on paljon opiskelijoita. (Viitala ym. 2006.)

Sijaiset, joita toivotaan, ovat usein kiinnitetty toisiin sijaisuuksiin tai tieto heidän pääsemisestään töihin jää liian myöhäiselle. Eräs johtaja kertoi, kuinka sen vuoksi sijaisen toivominen ei aina toteudu niin kuin on ajateltu.

”Tavallaan kyllähän sieltä pystyy esimerkiksi toivomaan tiettyjä sijaisia mut sitte se tieto siitä onko sijainen saatavissa vai ei jää aika myöhään et jos mä esimerkiksi tietäisin nyt et mä tarviin huomenna ja sit laitan toiveeksi jonku henkilön sinne, joka olis tuttu niin et se että he ensin saavat sen kyseisen henkilön kiinni että pääseekö hän tulemaan niin sit se voi mennä niinkun turhan epävarmaksi se saatavuus niin sitten ne yleensä ruksitaan aika

herkästi se että se on niinku avoin hakemus että kuka sen sattuu nappaamaan niin voi sen sitte ottaa.”H3

”Aina voi antaa ne toiveet mutta useesti ne on sitte jo kiinnitetty jonnekin muualle.”H2

Aiemman tutkimuksen mukaan vuokratyövoiman käyttämisellä nähtiin helpotusta yrityksissä tehtävän henkilöstötyön suhteen. Parhain joustavuus saavutetaan mikäli käyttäjäyrityksen tarvitsemat lisähenkilöstöresurssit ovat aina tarvittaessa käytettävissä. Varahenkilöstöresurssit otetaan käyttöön vasta kun tarpeesta ollaan mahdollisimman varmoja. (Viitala Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.)

Eräs johtajista oli sitä mieltä, että jo kuukauden mittaisiin sijaisuuksiin johtajat voisivat itse palkata sopivan sijaisen taloudellisista syistä.

”Mun mielestä voiski ihan hyvin et jos kuitenkin kuukaudenki on ni melkei se kannattais jo ottaa sit suoraan (ei vuokratyöyrityksen kautta)..et missä kohtaa se on taloudellisesti kannattavaa.”H1

Vuokratyön käyttö voidaan kuitenkin aiemman tutkimuksen mukaan nähdä keinona lisätä joustavuutta henkilöstökustannuksissa (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006). Vuokrausyritys saa vuokratyöntekijän työpanoksen luovuttamisesta käyttäjäyrityksen kanssa yhteisesti vuokraussopimukseen määritellyn korvauksen (Hietala, Kaivanto & Schön 2014).

7.3.2 Sijaisuuksien ennakointi ja varasuunnitelma jos sijaista ei saada

Päiväkodin johtajista osa kertoo ennakoivansa sijaisuuksia mahdollisuuksien mukaan, jotta sijaisen varmasti saisi. Sijaisia on ollut haastavaa saada saman päivän aamuna sijaiseksi. Johtajista eräs kertoi, että hän pyrkii ennakoimaan poissaolotilanteissa niin, ettei sijaista tarvittaisi. Hänen mukaansa yleensäkin ennakkoinnilla on merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin.

”Mä pyrin nää tämmöset loma-ajat, ennalta tiedossa olevat koulutuspäivät, loma-ajat tekemään sillai hyvissä ajoin että niihin sitten olisi saatavilla (sijainen).”H4

”..se on kaikkien niinku työhyvinvointia lisäävä asia et pyrimme välttämään sitä kaaosta (ennakoimalla)..H1

”..jos tilanne niinku tulee vaikka illalla et sä tiedät jo illalla et sieltä tulee puuttumaan ni jos sen jättää sit seuraavaan aamuun niin voi olla et sieltä ei saa mitään..”H1

Eräs johtaja kuitenkin kertoo, kuinka sijaistarpeen ennakoiminen on nopeasti muuttuvien tilanteiden vuoksi päiväkotiryhmissä välillä haastavaa.

”..tietysti ainahan periaatteessa täytyy ensin tarkistaa mikä sen ryhmän tilanne on et onko siellä lapsia kuinka paljon paikalla että sitäkin välillä sattuu et oon hyvissä ajoin varannu, hupskeikkaa sitten lapsia onkin vähemmän..”H3

Vuokratyön käytön joustavuus toteutuu, mikäli tilanteen hoitamiseen tarvittavia elementtejä on käyttäjäyrityksen saatavilla mahdollisimman pitkään ja varalla. Lisäresurssit otetaan käyttöön vasta, kun tilanteesta saadaan mahdollisimman tarkka tieto ja suurin mahdollinen varmuus. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006.)

Sijaisen saamiseen ei voi vuokratyöyrityksen käyttämiseen siirtymisenkään jälkeen luottaa, joten aina on oltava varasuunnitelma. Johtajat saattavat kysellä sijaisia itse ennakkoon tai muuttaa henkilöstön työvuoroja niin, että ilman päiväkotisijaistakin pärjättäisiin.

”..sit mä ehin esimerkiksi niille muutamille tutuille pistää viestiä et tuutko huomen tai et mä ehin niitä olemassaolevia työvuoroja muuttaa niin et me ei tarvita ollenka sijaista..”H1

”..kyllähän niinku aina joka kerta kun sinne laittaa niin täytyy olla se vaihtoehto b:kin olemassa et jos sieltä ei saakaan(sijaista)..”H5

7.3.3 Haasteet lyhytaikaisen sijaisen perehdyttämiseen liittyen

Sijaisen tullessa perehdyttäminen on useimpien johtajien mielestä haastavaa, koska siihen ei ole yleensä aikaa. Johtajat kuitenkin tiedostavat perehdytyksen tärkeyden.

”..se perehdytys siinä varmaan on se missä he jää niinku paitsi et sä tuut ni sä aika nopeesti joudut vaan tarttuun siihen työhön..”H5

”..juurikin se tilanne usein on se et kun uus sijainen tulee niin se tulee todella tarpeeseen ja siinä voi jäädä sitten se perehdytys vähän heikommalle että kyllä siinä niinku itsekin saamme peiliin katsoa että siinä täytyy niinku näitten uusien työntekijöitten suhteen niin olla aktiivinen et oppis kerton sit ne oleellisimmat asiat.”H3

Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen on käyttäjäyrityksen vastuulla, kun taas puolestaan niin sanotussa normaalissa työsuhteessa perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus (Viitala ym., 2006). Tutkimuksen mukaan erityisesti työpaikoilla, joissa vuokratyövoimaa käytetään paljon, vakituista henkilöstöä voi jopa ärsyttää jatkuva vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen työhön. Tämä voi johtaa vuokratyöntekijöiden huonompaan kohteluun. (Tanskanen 2008.) Viitalan ym. (2006) tutkimuksessa on todettu, että vuokratyöntekijöistä suurin osa on opiskelijoita ja ylipäättään vaihtuvuus vuokratyöyritysten listoilla suurta. Näin ollen perinteisiä tiiviitä ja pitkäjänteisiä suhteita ei vuokratyöläisten kanssa useinkaan ole. Haasteelliseksi tilanteen tekee kuitenkin se, että jokaisen työntekijän työpanos näkyy asiakkaille työsuhteen luonteesta huolimatta. Tämän vuoksi myös vuokratyöntekijöiden osaamisesta, motivaatiosta ja hyvinvoinnista olisi tärkeää kantaa vastuuta. (Viitala ym., 2006.) Vuokratyöntekijöiden liikkuminen työyhteisön sisälle ja ulos tuottaa tutkimuksen mukaan perehdytyksen tarvetta ja lisää myös vastuuta työtovereilla ja esimiehellä (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Johtajat kertoivat, että vuokratyöyritys on pyytännyt joka yksiköstä lyhyttä perehdytysohjetta sijaisia varten. Useimmilla johtajilla on kuitenkin ollut haasteita saada ohje tehtyä kiireen vuoksi.

”..en tiedä muita yksiköistä mut itselläni ei ole ollut (aikaa) että se on nyt jäänyt kaiken muun alle..”H3

”Joo kyllä sitä on meiltäkin pyydetty mut et se on mullakin nyt vaan valitettavan vaiheessa se homma johtuen tästä sumasta mikä tässä on..”H6

7.3.4 Haasteet epäpätevien sijaisten palkkaamisessa

Johtajista suurin osa otti esille sen, että epäpätevää sijaista ei enää tänä päivänä kannata ottaa tekemään sijaisuuksia. Tämä johtuu kiristyneistä säännöksistä ja uusista varhaiskasvatuslain perusteista. Epäpätevän sijaisen palkkaamista voidaan johtajien mukaan harkita äärimmäisessä hätätilanteessa. Tällöin sijaisen tuttuus ja työkokemus ovat merkityksellisiä tekijöitä alaa koskevien opintojen lisäksi.

”..joudutaan ottaan epäpäteviä mutta siel on aina sitten kuitenkin jotkut kriteerit että on jo paljon tehny sijaisuuksia tai on opinnot jossakin vaiheessa et ei ihan niin sanotusti pystymetsästä.”H6

”..se on vaan nyt tällä hetkellä vähän haastava kun siitä on nyt aika pitkältä linjattu että pitäis olla ehdottomasti pätevä et sitten jos on vaan niinku äärimmäinen tarve niin sitten se epäpätevä vasta käy ..”H5

”..en ota koskaan epäpätevää.. nykyisten ohjeistuksien mukaan niin ei kannata kyllä epäpätevää ottaa, täytyy olla todella huono tilanne että lähtisi ottamaan epäpätevää sijaista..”H4

Epäpätevyys työtehtävän hoitamiseen voi johtua laista tai työnantajan tekemästä päätöksestä (Moilanen 2013). Varhaiskasvatusta sitouttaa henkilöstön kelpoisuudesta annetut säädökset. Lisäksi sitä ohjaavat muun muassa turvallisuuteen liittyvät säädökset. Varhaiskasvatuksen pedagogiseen toimintaan tulee sisältyä kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuudet. Henkilöstöllä tulee olla ammattitaitoa ja herkkyyttä erilaisten pedagogisten tilanteiden tunnistamiseen ja niiden tuomien mahdollisuuksien hyödyntämiseen. Kasvattajilla tulee olla taito havaita lasten tunnetiloja ja aloitteita. Niiden mukaan hän voi muuttaa ja suunnata omaa toimintaansa uudelleen. Erityisesti pienten lasten kehollisten ja sanattomien aloitteiden osalta on tärkeää, että kasvattaja tuntee lapsen hyvin ja osaa siten tulkita aloitteita. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016.)

7.3.5 Käytännön haasteet sijaistilauksissa

Soittamalla tilausten tekeminen on usein hitaampaa ja tuo tunteen siitä, että sijaisjärjestelyt vievät paljon työaikaa.

”..osa johtajista hoitaa vallan puhelimella sen tilaamisen mut siellä on välillä jonooo aika lailla..”H4

”Ylipäättänsä se semmonen niinku puhelimessa roikkuminen ni se on sit semmosta aina et siinä tulee se olo että nyt tätä työtä on taas paljon.”H6

Osa johtajista soittaa sijaiselle itse suoraan ja pyytää tämän jälkeen vuokratyöyrityksen kiinnittämään sijaisen. Johtajat pyrkivät tällä varmistamaan hyväksi todetun sijaisen saamisen tai ylipäänsä että saa sijaisen.

”..mut mä aika paljon laitan myös niinku suoraan sovittuna tilauksia, en tallenna sillä avoimella..mul on niitten jotka nyt eniten on käyny sijaisista ni niitten puhelinnumerot niinku itelläni ja mä saatan laittaa heille ensin suoraa viestii et hei että pääsetkö, ja jos he kuittaa et juu pääsen niin sit mä tallennan sen suoraan sovittuna.”H1

”..mä saatan valmiiks sopia jonku sijaisen kanssa ja sitten vaan niinku ilmoitan sinne (vuokratyöyritykseen) et mä oon sopinu tän.”H2

Eräs johtaja kertoi, että hän pystyy helpommin järjestelemään työvuoroa sijaisen kanssa soittamalla hänelle itse suoraan:

”..sit kun mä soitan(suoraan sijaiselle) ni siinä on se, että mä pystyn sumpliin (sijaisen työvuoroja)..”H2

Eräs johtaja kuitenkin kertoi, ettei ole lähtenyt soittamaan itse sijaisille, koska se on vuokratyöyrityksen tehtävä.

”..mä en oo harrastanut sitä että niinku rupeisin sit soittelemaan itte koska me maksetaan siitä että he tekee sen työn.”H3

Vuokratyövoiman käyttäminen voidaan nähdä osana henkilöstötoimintojen ulkoistamiseen liittyvää kehitystä. Tutkimuksen mukaan soitto vuokratyöyhtymään on korvannut viikkoja kestävän sijaisenrekrytoinnin (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006).

Sijaispyynnöt eivät ole aina tulleet sijaisille perille. Eräs johtaja myös kertoi, että hätätilanteessa erästä sijaista ei oltu edes kysytty sijaisuutta tekemään, koska hän ei ollut pätevä.

”..jos mä olen tehnyt sijaistilauksen niin joku sijainen ei ole saanu niinku sitä työtarjousta ollenkaan että se jotenkin ei ole mennyt sitten niinku perille.”H3

”..soitin sinne kun ei löytynyt ketään (sijaista) ni se sano että joo sillä(sijaisella) lukee että vaan sinne kun se ei oo pätevä ni mä sanoin että mä ottaisin sen..”H2

Eräs johtajista oli sitä mieltä, että sijaistilausasioissa olisi parempi soittaa suoraan päiväkotiryhmään kuin hänelle. Ryhmällä on tämänhetkinen tieto siitä, kannattaako sijaisen etsintää jatkaa.

”Siitä ehkä kannattaski antaa palautetta että älkää soittako mulle vaan suoraan ryhmään et ne tietää parhaiten sen tilanteen sinä aamuna.”H6

Eräs johtaja kertoi, että selvä haaste organisoinnin osalta on sijaisten ruokailun järjestäminen. Päiväkodissa työhön kuuluu opetusateria, mutta vuokratyöyhtymän kautta opetusateria ei sijaiselle kuulu. Sijaisen ruokailuun on haastavaa löytää aikaa varsinaisen ruokailuajan jälkeen.

”Ja sit yks mikä on semmonen niinku iso vähän epäkohtakin mielestäni niin se et kun meillä on tässä talossa ruokasali, ja ruokaillaan lasten kanssa siellä niin näil henkilöillä(vuokratyöntekijöillä) ei oo mahdollisuutta syödä opetusaterioita et joskus ollaan ihan purjeissa sen asian kanssa kun on paljon sijaisia ja lasten kanssa pitää ruokailla. Tottakai he voi olla siinä ruokailutilanteessa niiten lasten kanssa mut sitten kun heidän pitää päästä ite syömään eväitään jonnekin muualle niin semmosta aikaa ei oikein oo et semmonen, tota selkee puute.”H6

Sijaisella on oikeus yli 6 tunnin työvuoronsa aikana pitää ruokatauko ja syödä silloin omia eväitä (Rekrytointiyritys Oy:n internetsivut). Arjen työskentelyä koskevat, pieneltä tuntuvat erilaisuudet saattavat olla merkittäviä kun niitä kohdataan jatkuvasti. Vuokratyövoiman käytössä tällainen koettu erilaisuus on muun muassa lounasetu, joka on erilainen rinnakkain työskentelevien vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden kanssa. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)

7.3.6 Ideointi- ja keskustelufooromit vuokratyöyrityksen palveluiden kehittämiseen

Muutama johtajista nosti esiin sijaisten rekrytoinnin kehittämiseksi yhteiset ideointi- ja keskustelufooromit, joissa palvelun tarjoaja ja käyttäjät tapaisivat ja käyttäjät voisivat ideoida palvelun käyttämistä edelleen. Lisäksi eräs johtaja piti hyvänä asiana, mikäli vuokratyöyritys tulisi tutustumaan yksikköihin paikan päälle, jolloin he voisivat kerätä kokemuksia palvelun toimivuudesta myös muulta henkilökunnalta.

”No kyllä varmaan siis semmonen vuoropuhelu sen kentän kanssa että voishan sitä järjestää jotain tämmösiä pieniä koulutusiltoja tai jotain tutustumiskäyntejä tai tämmösiä, itekin olisin niinku tosi valmis kertomaan ja pitämään semmosia tietoiskuja että mikä niinku varhaiskasvatuksessa on tärkeit, mihin täällä keskitytään ja mitä tää työ niinku vaatii ja mitä se antaa..tulis ihan niinku yksikköön, vähän niinku kulkis täällä ja haastattelis vaikka henkilökuntaaki koska sitten taas henkilökunnalla voi olla vähän erilainen näkemys tähän kuin minulla..”H6

Eräs päiväkodin johtaja kertoi, että aika ei riitä sijaisasioiden kehittämiseen vaikka halua olisi. Päiväkotityön kiireinen arki pakottaa johtajat priorisoimaan asioita, eikä moniin tärkeisiin asioihin riitä aikaa.

”He (vuokratyöyritys) keräävät palautetta ovat innokkaita keskustelemaan. Valitettavasti palautteen antaminen on aika vähäistä koska monesti tulee muistutuksia että hei olemme pyytäneet palautetta.. Me ollaan jo liian kiireisiä. Monet asiat jää jo tekemättä, aina niinku yrittää priorisoida.. Pitkällä tähtäimellä vaikka puhuminen näistä sijaistamisista vois olla fiksua niin sit on kuitenkin joku semmonen päivänpolttava asia ja se aika meneekin sit siihen.”H6

7.3.7 Kehittämisajatukset sijaisten kompetenssin osalta

Vuokratyöyrityksen kautta tuleville sijaisille johtajat toivoivat lisäkoulutusta. Lisäkouluttautumisen tarve on tullut esiin erityisesti uuden varhaiskasvatussuunnitelman ja sen tuomien muutosten myötä. Eräs johtaja kuvailee, että päiväkotityötä ei enää tehdä pelkällä lapsirakkaudella, kuten aikoinaan on voitu kuvitella.

”En osaa siihen kyllä vastata että kuinka heillä sit mahdollisesti olis semmosia ikään kuin jotenkin tähän varhaiskasvatuksen kenttään perehdyttäviä koulutuksia tai muita. Mä toivoisin että olis ja nää ihmiset tarvis täydennyskoulutustakin koska tää muttuu tosi nopeesti tää ala nyt että täällä ei niinku pelkällä lapsirakkaudella, niinku sen varassa pärjätä enää et jos nyt on koskaankaan pärjätty..”H6

”..myöskin ihan semmosta niinku teorial tietoon perustuvaa ammatillista osaamista niin et sitä toivoo tietysti myös sijaisilta.”H6

Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan varhaiskasvatustyön keskeinen osaamisalue on muuttuvan työympäristön vuoksi jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. Ammatillinen peruskoulutus luo pohjan ammattitaidolle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Asiantuntijuuden ja osaamisen kehittyminen painottuvat työssäoppimiseen työn ehtojen ja tiedon nopean lisääntymisen vuoksi. Suomessa vuokratyöntekijöillä on myös muita työntekijöitä harvemmin korkea koulutus ja he ovat muihin työntekijöihin verrattuna vähemmän koulutettuja (Tanskanen 2012). Työntekijöiden työpanos näkyy asiakkaille työssuhteen luonteesta riippumatta, joten myös vuokratyöntekijöiden motivaatioon, osaamiseen ja hyvinvointiin olisi hyvin tärkeää panostaa (Viitala ym.,2006).

Sijaisen kompetenssiin vaikuttavat sijaisen oma aktiivisuus ja joustavuus sijaisuuksien tekemiseen. Työttömille ja perheellisille sijaisuuksien tekeminen on haastavaa.

”..ois ehkä hyvä että ne jotka on niinku vuokratyöyrityksessä ni ois itekki niihin johtajiin yhteydessä että tulis käymään näyttäytymään, kattomaan sen paikan ni sit heijän ois ittekki kivampi tulla uudestaan ja niinku mun ois helpompi tilata jos se yhdistyy mulla jotenki se nimi johonki henkilöön ja sillä pystyy sijainen itse vaikuttamaan siihen kuinka paljon hän työllistyy koska silloin toivotaan tietty sellasta joka on aktiivinen.”H1

”..semmoset jotka on niinku työttömiä ni se on kuulemma kauhee ruljanssi se että millon saa sit sen työttömyyskorvauksen niiltä päiviltä, se kestää aikansa kun saa sen palkkatodistuksen ja meil on ykskin nyt sijainen joka sanoo et hän ei perheellisenä siihen pysty että helpompi sit ottaa vaikka se työttömyyskorvaus kuin sit sumplia..meidän eläkeläiset oli yks iso juttu ja ne on nytkin, nimittäin ne on just sellasia jotka pystyy tulee, ottamaan vaikka muutaman tunnin sijaisuuden, se ei vaikuta niihin siihen perustuloon mitään..”H2

Vuokratyön joustavuus syntyy siitä, että vuokratyöntekijöiden on joustettava (Tanskanen 2012). Joustavuus leimaa vuokratyön tekemistä ja jopa vuokratyötä tekeviä ihmisinä. Vuokratyötä tekevältä odotetaan tutkimuksen mukaan jatkuvaa ja loputonta venymistä ja joustavuutta työaikojen ja -tehtävien suhteen. Lisäksi heidän tulee joustaa työn aloittamisissa ja lopettamisissa ja lomien pitämisissä ja pitämättömyydessä. Vuokratyötä tekevän tulee muuntautua nopeasti ilmenneen työtarpeen mukaisesti. (Viitala ym, 2006.) Vuokratyötä käyttävät odottavat, että vuokratyöntekijät joustavat esimerkiksi työaikojen suhteen, koska muutoin vuokratyön käyttäminen ei olisi mielekäästä. Tämä kuitenkin johtaa siihen, että vuokratyöntekijä kokee usein turvattomuutta ja epävarmuutta, kun tulevista työvuoroista ja palkasta ei ole varmuutta (Tanskanen 2008) . Vuokratyöntekijöiden on joustettava työajan ja -paikan suhteen pärjätäkseen, ja perheettömät ja opiskelijat pystyvätkin tähän (Lähteenmäki 2013). Vuokratyöntekijän kannalta ongelmallinen tilanne on, sillä työnantaja pyrkii työsuhteiden joustavuuden ajatukseen, mutta toisaalta työelämän ajatellaan perustuvan vastavuoroiselle sitoutumiselle (Tanskanen 2008). Vuokratyötä tekevät tietävät tutkimuksen mukaan, että heiltä odotetaan suurta joustavuutta työn tekemiselle. He kuitenkin kokevat väsyvänsä jatkuvaan ennnustamattomuuteen, jäsentymättömyyteen ja rytmin puuttumiseen työnteosta. Vuokratyöntekijät kokivat haluavansa suunnitella elämäänsä ja ajankäyttöään paremmin. He toivoivat tietoa työn jatkumisesta, lomakäytäntöjen systemaattisuutta, tietoa työvuoroista hyvissä ajoin ja samanlaisia sairauspoissaolokäytäntöjä kuin vakituisilla työntekijöillä. (Viitala ym., 2006.)

Osa-aikainen apukin voi auttaa, mikäli sijaista ei saada koko päiväksi.

”..joskus oon sanonut että yhteen, joskus voi olla että vielä yhdeltäkin, et sekin auttaa et jos joku tulee sillon mut sillon sen jälkeen ei enää kannata ja se on kyllä hyvin tilannekohtasta ja onko useempia poissaoloja ..”H3

”mut että aika monella on sitten et jos se koko päivä ei käy niin harva sitten ottaa tuntejakaan, no toki sit joku opiskelija..”H5

Vuokratyöntekijöille on tyypillistä, että he tekevät muita työntekijöitä todennäköisemmin osa-aikaista työtä. Toisaalta he muita työntekijöitä useammin haluaisivat työskennellä enemmän. (Tanskanen 2012.) Vuokratyön käyttämisen etuna on, että työvoimaa voidaan vuokrata vain jopa tunneiksi. Kun työvoiman tarve loppuu, voidaan vuokra-aika päättää välittömästi. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.) Vuokrausyritysten listoille riittää työvoimaa erityisesti alueilla, joissa on paljon opiskelijoita (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006).

Toisaalta eläkeläisten rohkaiseminen vuokratyöyrityksen listoille liittyminen olisi tärkeää.

”..heil on ehkä kynnyks isompi et he menis ylipäättään sinne vuokratyöyritykseen (listoille) vaikka he vois rajata ihan samallalailailla et he tekis vaan siellä tutussa yksikössä..”H1

Palautteenannossa sijaisille on ollut haasteita päiväkodin johtajan työnkuvan vuoksi. Johtajien on usein haastavaa saada palautetta, ja siihen on välillä hankalaa suhtautua näkemättä itse tilanteita. Johtaja ei useinkaan ehdi tapaamaan sijaista henkilökohtaisesti. Lisäksi johtajat tiedostavat, että ryhmät ja yksiköt ovat erilaisia ja sijainen saattaa sopia toiseen ryhmään vaikka toisessa olisi ollut hankaluuksia.

”Ryhmien tilanteet voi olla niin erilaisia että tietyntyyppinen sijainen pärjää ja menee oikein hyvin toisessa ryhmässä ja toisessa ryhmässä on jotain muuta sellasta erityistä haastetta että siellä ei sitten ihan kaikkien työtapa sovellu.”H3

”Tietenkin se on itelle kauheen hankala kun en oo välttämättä lainkaan paikan päällä, et antaa sitä palautetta..jos mä lähden antaan palautetta mut mä en ole itse henkilökohtaisesti tavannut lainkaan..”H4

Vuokratyösuhteessa esimiehenä toimii vuokrausyrityksen esimies, mutta myös käyttäjäyrityksen esimies. Normaalissa työsuhteessa esimiehenä on työnantajan esimies. (Viitala ym., 2006.)

Eräs johtajista mainitsee, että pyrkii mahdollisuuksien mukaan tapaamaan sijaisen.

”..jos siel on joku uus ihminen jota mä en oo viel nähny ni mä yritän käydä tervehtimässä..mut joskus käy kyllä niitä tilanteita et jos on joptain itsellä koulutuksia tai muita ja sit se on vaan yhden päivän niin sit voi olla et mä joudun oottaan seuraavaa kertaa et mä näen hänet.”H1”

Eräs johtajista mainitsi, että sijaisuuksien tekeminen on rankkaa eikä se työmuotona sovi kaikille, mutta se myös antaa sijaiselle paljon. Sijaisuuksien tekemistä leimaa johtajan mukaan se, ettei sijanen ole samanlainen työyhteisön jäsen kuin pitkäaikaisemmassa työsuhteessa työskentelevät.

”..eikä se kaikille sovi se sijaistaminen vuokratyöyrityksen kautta että käy vaan hetken tuolla ja hetken täällä että kyllä se niinku kuluttavaakin on vaikka se on varmasti antavaakin et näkee eri taloja ja eri tapoja toimia mutta tietyl tapaa sä et ehkä kuitenkaan ole samallalailla sen yhteisön jäsen kun sitten kun sä pääset sinne sisään ja oot pitkäaikainen..”H5

Erilaiset käytännöt vakituisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden kanssa kärjistyvät silloin, käyttäjäyrityksessä työskentelee pitkäkestoisesti samoja vuokratyöntekijöitä. Erilaisten käytäntöjen kokemus on työntekijöille merkityksellistä kun niitä kohdataan arjessa kokoajan, vaikka ne saattavat johdosta tuntua pieniltä asioilta. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.) Vuokratyöntekijät vertaavat itseään pääsääntöisesti muihin vastaavaa työtä käyttäjäyrityksessä tekeviin työntekijöihin muiden vuokratyötä tekevien sijaan. Yksi motivoiva tekijä statusaseman tavoittelun kannalta saattaa olla yhteisön jäsenyys, mutta myös muilta saatava tunnustus ja kunnioitus. (Tanskanen 2012) Vuokratyöntekijät saattavat kokea huonoa kohtelua, koska oletuksena on että he ovat työyhteisössä vain lyhyen ajan. Näin ollen heihin ei välttämättä haluta tutustua. (Tanskanen 2008.) Viitalan ym. (2006) tutkimuksen mukaan useat vuokratyötä tekevät, erityisesti pitkiä työpätkiä tekevät kokivat olevansa enemmän käyttäjäyrityksen työntekijöitä kuin vuokrausyrityksen työntekijöitä. Vuokratyöntekijät toivoivat ennen kaikkea tulevansa otetuksi huomioon samalla tavalla kuin vakituistenkin työntekijät. Toisaalta taas käyttäjäyritykset kertoivat, kuinka vuokratyövoiman käyttö perustuu juuri haluttomuuteen sitoutua vuokratyötä tekeviin pitkäjänteisemmin. Tutkimuksen mukaan olisi tärkeää luoda selkeät säännöt siihen, millaisia etuja vuokratyöntekijöille tarjotaan ja millä ehdoilla. Mikäli näin ei ole, saattaa työpaikan ilmapiiri sekä työnantajan kuva huonontua. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.)

7.4 Päiväkodin johtajien odotukset sijaisista

7.4.1 Sijaisen tuttuuden merkitys

Sijaisen tuttuuden merkitys nähtiin erityisen merkitykselliseksi lasten osalta. Tutun sijaisen nähdään edistävän lapsen ihmissuhteiden jatkuvuutta ja perusturvallisuutta. Haastavia tilanteita vieraan aikuisen ollessa sijaisena voi syntyä erityisesti pienempien ja haastavampien lasten osalta.

”.. yritän myös niinku sillee tehdä sitä et siin ois lapsille tietynlaista semmosta logiikkaa että ois se tuttu henkilö, et se tulis niinku uudestaanki.” H1

”..meil on joitaki ryhmiä jotka sanoo et he ei tarvi (sijaista).. sanotaan nyt joku aamu et jos esimerkiksi meillä on yks hyvä esimerkki, siinä on suurin osa nyt semmosia just tuolta pieniltä tulleita et ne on kolme, vähän yli kolme ja nehan on semmosia että ne niinku se keskeytyy ihan täysin kun tulee joku uus sinne..” H2

Mikkolan ja Nivalaisen (2009) mukaan lasta tulee suojella liialliselta vuorovaikutussuhteiden määrältä. Heidän mukaansa lapsen perusturvallisuuden voidaan nähdä kehittyvän ja vahvistuvan, kun lapsi kokee hyväksyntää ja läheisyyttä jokapäiväisissä arjen tilanteissa. Lapsen pitää saada kokea, että on tärkeä jollekin aikuiselle. Turvallisessa vuorovaikutuksessa lapsi saa kokeiltua rajoja ja hän voi luottaa siihen että aikuinen asettaa rajat. Alle 3- vuotias lapsi ei vielä kykene sisäistämään kovin montaa aikuista turvalliseksi. (Mikkola & Nivalainen, 2009.) Varhaiskasvatuslaissa korostetaan mahdollisimman pysyviä vuorovaikutussuhteita lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 3 §). Erityisesti pienempien lasten osalta on hyvin tärkeää, että kasvattajalla on taito havaita lasten tunnetiloja ja aloitteita. Niiden mukaan kasvattaja osaa suunnata toimintaansa uudelleen. Pienemmät lapset tekevät aloitteita kehollisesti ja sanattomasti. Näin ollen pienempien lasten aloitteisiin vastaaminen ja niiden ymmärtäminen vaativat kasvattajalta lapsen hyvää tuntemista ja sensitiivistä työtettä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 38.)

Sijaisen tuttuudella nähtiin olevan merkitystä myös päiväkodin henkilöstön kannalta. Sijaisten tuttuudella voidaan nähdä olevan merkitystä henkilöstön työssä jaksamiseen muun muassa jatkuvan työhön perehdyttämisen ja työn vaativuuden vuoksi. Myös lasten vanhempien toive tuttuihin sijaisiin pyritään mahdollisuuksien mukaan huomioimaan sijaistilauksissa.

”..kyllähän me ollaan itekkin pyritty siihen ettei niinku joka kerta olis eri ihminen jos vaikka mahollista valita ni me valitaan sit, et ne on niitä sit kuitenkin jo ehkä vanhemmillekin jo jonkin verran tutuiks tulleita suurimmaks osaks.”H6

”..jos mä niinku aina otan vaan et ihan sama ketä tulee niin sitten mulla on rivissä ne vanhemmat toimistossa ja sähköposti täynnä niitten palautetta ja sit henkilöstö alkaa kyllä uupuun.”H1

Peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden on huomattu lisäävän työntekijän sitoutuneisuutta ja vakiintuneisuuden kokemusta työhön. Ennestään tunnetuilla työntekijöillä on siis vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin, sillä he tuntevat työpaikan ja talon tavat. He myös viihtyvät työssä. Talon omien työntekijöiden silmin he ovat osoittaneet olevansa luotettavia ja ammattitaitoisia, eivätkä ole aiheuttaneet häiriötä työn tekemiseen. Kunta-alalla tyypillistä onkin, että sijaisena aiemmin olleita ihmisiä otetaan lyhytaikaisiin työsuhteisiin uudelleen. Näin ollen hyväksi havaitut henkilöt pystytään pitämään talossa, vaikka vakansseja ei olisi tarjolla. (Laaksonen 2002.)

7.4.2 Oma- aloitteisuus ja toimeen tarttuminen

Sijaiselta odotetaan päiväkotityössä johtajien mukaan ennenkaikkea päiväkotityön luonteen vuoksi oma-aloitteisuutta. Sijaisen on tärkeää osata tarttua toimeen, sillä sijainen tulee aina kovaan tarpeeseen. Oma-aloitteisuus nähtiin tärkeämpänä ominaisuutena kuin se, että sijainen osaisi kaiken heti. Toimeen tarttuvasta sijaisesta koetaan olevan apua.

”Sitten että olis oma-alotteinen..että uskaltaa kysyä mahdollisimman paljon että on sillä lailla aktiivinen ja oma-alotteinen et se on niinku paljon tärkeempää kun se että heti ikään kuin osais kaiken et se asenne ratkasee siinä.”H6

”..niin että hän tarttuu toimeen että näitä jotka kovasti niinku empivät, arkailevat ja katsovat vierestä niin tota ei heistä sitten koeta että olis sitä vastaavaa hyötyä ja apua siinä..”H3

Tämän päivän työyhteisöissä on aiempaa enemmän tilanteita, joissa työntekijän pitää omatoimisesti ymmärtää tarjota apua, siirtyä joustavasti työtehtävästä toiseen tai siirtyä

yhtäkkisesti toiseen osastoon resurssivajetta paikkaamaan. Nämä ovat seurausta aikajänteen lyhenemisestä ja löysien katoamisesta työelämässä. (Järvinen 2008, 91.) Työyhteisöissä on kuitenkin koettu aiemman tutkimuksen mukaan, että vuokratyöntekijät ovat helpottaneet heidän työtaakkaansa (Viitala & Mäkipeltola, 2005).

7.4.3 Vastuun kantaminen ja luotettavuus

Tärkeimpinä ominaisuuksina sijaiselle nähtiin olevan vastuun kantaminen ja luotettavuus. Ennen kaikkea turvallisuus nostettiin sijaistenkin osalta pääasiaksi. Tärkeää on, että sijaisen vastuulle voidaan luottaa päiväkotilapset.

”No semmonen luotettavuus..että koetaan sitten että on niinku turvallista jättää esimerkiksi sinne ryhmään viimeiset lapset tän sijaisen kanssa.”H3

Ennalta tuttu vuokratyöntekijä tuntevat jo ennalta työpaikan, talon tavat ja työkaverit. He ovat osoittaneet jo aiemmin työskennellessään olevansa luotettavia ja ammattitaitoisia. (Laaksonen 2002.) Henkisesti päiväkotityössä rasittaa työhön liittyvä suuri vastuu, jatkuva valppaillaan oleminen ja kiire ja melu (Keskinen & Virtanen 1999, 10). Vuokratyöntekijän voitaisiin helposti negatiivisenkin suhtautumisen sijaan ajatella tulleen helpottamaan vakituisen henkilöstön työtä (Tanskanen 2008).

7.4.4 Työkokemuksen ja koulutuksen merkitys

Sijaisen työkokemuksella ja koulutuksella nähtiin olevan merkitystä sijaisuuksien tekemiseen ja ne mainittiin tärkeinä ominaisuuksina päiväkotisijaisilla.

”Tietysti kokemus, mutta harvalla sijaisella joka alottaa on sitä kokemusta, mutta kyllä se on semmonen joka näkyy.”H2

”Kyllä se aika tärkeä on se ja tietysti nää turvallisuusasiat kaikki muut tämmöset huomioiden että tavallaan siinä turvaa ehkä sitä omaaki selustaa et jos jotain sattuu niin onko sijaisella ollu sitte tää muodollinen pätevyys niin tietysti se on tärkeä asia.”H3

Suomessa korostetaan työntekijöiden korkeaa osaamista, joten työn tekemisen halpaa hintaa tärkeämpää saattaa olla työntekijän ammattitaito. Vuokratyöläisten tekemä työ voi olla omiaan suorittavassa työssä, jossa korkean ammattitaitotason työn sijaan siirrytään nopeasti vähäisen vaatimustason tehtävästä toiseen. (Tanskanen 2012.) Viime vuosina osaamiseen osalta on alettu painottaa elinikäisen oppimisen näkökulmaa, jolloin työssä oppimisen merkitys kasvaa osaamisen kehittymisen osalta (Karila & Nummenmaa 2001). Jokaisen työntekijän työpanos näkyy asiakkaalle tyosuhteen luonteesta riippumatta, joten myös vuokratyöntekijöiden osaamiseen, motivaatioon ja hyvinvointiin olisi tärkeää panostaa (Viitala ym., 2006). Johtajien tulee pitää huolta henkilöstön jaksamisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen takaamiseksi, että henkilöstö on koulutettua ja että sitä on riittävästi (Fonsèn 2008).

Sijaisen kouluttautumista alalle pidettiin tärkeänä, mutta koulutuksen lisäksi työskentelyyn nähtiin vaikuttavan sijaisen asenne ja motivoituneisuus työn tekemiseen. Sijaisen ajatellaan olevan joustava työntekijä, koska hän on sitoutunut tekemään sijaisuuksia vuokratyöyrityksen kautta.

”Ei se ole pelkästään siitä koulutuksesta se kuinka siihen työhön otetaan kiinni että kyllä siinä sitten tää muukin osaaminen ja asenne vaikuttaa.”H3

”..he (sijaiset) on lähtökohtaisesti jo semmosia ehkä jotenki joustavampia ja valmiimpia tulemaan uusiin tilanteisiin et tottakai semmosta toivotaan.”H6

Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät kertovat tekevänsä työssä parhaansa. Tämä selittyy osittain sillä, että he toivovat vakituista työpaikkaa ja pyrkivät erityisesti siksi tekemään parhaansa. (Viitala & Mäkipeltola, 2005.) Määräaikaisessa työsuhhteessa työntekijän oletetaan joustavan vakituksia työntekijöitä enemmän. Työntekijä ei uskalla esimerkiksi puuttua samalla tavalla työn epäkohtiin määräaikaisessa työsuhhteessa kuin uskaltaisivat vakituksessa työsuhhteessa. (Cronberg & Hämäläinen 2010, 56.) Vuokratyötä tekevän työntekijän omalla asenteella tilapäisen työn tekemiseen on merkitystä hänen integroitumiselleen työyhteisöön (Lahtinen, Vartia, Soini & Joki 2002). Jokaisen työntekijän työpanos näkyy asiakkaille tyosuhteen luonteesta riippumatta, joten myös vuokratyöntekijöiden osaamisesta, motivaatiosta ja hyvinvoinnista olisi tärkeää huolehtia (Viitala ym., 2006).

7.4.5 Hyvät käytöstavat ja kunnioittava asenne

Päiväkotisijaiselta odotetaan hyväkäytöksisyyttä ja kunnioittavaa asennetta lapsia, vanhempia ja työyhteisöä kohtaan.

”..niitä ryhmän toimintatapoja, talon ja yksikön toimintatapoja kuunnellen ja kunnioittaen..”H3

”Mut kyllä se varmaan on se käytös just se että kunnioittava asenne sekä lapsia kohtaan ja heidän vanhempia ja tietysti meidän, meidän vakihenkilökuntaa. Varmaan semmoset ihan perusjutut.”H2

Sijaisen odotetaan toimivan työyhteisön yhteisten toimintatapojen ja linjausten mukaisesti. Tämän päivän työssä vaaditaan aina vain useammin yhteistyö-, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja (Lindström 2002). Päiväkotityötä voidaan Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan pitää yhteisöllisenä työnä, joten yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen keskittyvä osaaminen on työntekijöille välttämätöntä. Yhteistyöosaamista tarvitaan heidän mukaansa vanhempien, päiväkodin henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti kasvatusyhteistyötä varhaiskasvattajien ja vanhempien välillä tukee luottamuksen rakentaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperusta pohjautuu lapsen edun ensisijaisuuteen, lapsen oikeuteen voida hyvin, lapsen huolenpitoon, ja suojeluun ja lapsen mielipiteen huomioonottamiseen. Lisäksi lapsia tulee kohdella tasa-arvoisesti arvoisesti ja yhdenvertaisesti syrjimättä ketään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 18).

7.4.6 Aktiivisuus vanhempien suuntaan

Päiväkodin johtajat odottavat päiväkotisijaisten lähestyvän oma-aloitteisesti lasten vanhempia. Tärkeänä pidetään, että sijainen esittäytyy vanhemmille ja lähestyy heitä sekä lapsen tullessa päiväkotiin että hakutilanteessa. Sijaisen odotetaan puhuvan ja kertovan kunnioittavasti ja asiallisesti vanhemmille lapsen päivästä. Johtajat kertovat, että sijaisen aktiivisuus vanhempien suuntaan lisää vanhempien turvallisuuden tunnetta.

”..kyllä nyt semmosta että sä tuut sanoon että hei mä oon tässä sijaisena ja niin edelleen, tuleehan vanhemmallekin vähän turvallisempi olo.”H2

”..ja sitten myös se että miten vanhempiin et ei voi tietenkään muistaa kaikkia vanhempia se sijainen mut tietyl taval pitäähän pystyy sanoo et hei mä oon sijainen ja näin et jos se vanhempiin oleva kontakti on ihan nolla niin vanhemmat antaa sit kyllä palautetta..”H1

Päiväkotityössä lapsen ja perheiden arjen kokonaisuuden tuntemus voidaan nähdä välttämättömänä ehtona työn tekemiselle. Päiväkodin tulee pystyä toimimaan luontevana osana tätä lasten ja perheiden arjen kokonaisuutta. (Karila & Nummenmaa 2001.) Kasvatuskumppanuuden kehittymiseen menee aikaa ja se vaatii paljon keskusteluja ja vastavuoroisuutta. (Karikoski & Tiilikka 2016.) Uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti kasvatuskumppanuuden käsitteestä puhutaan yhteistyöstä vanhempien kanssa. Sen mukaisesti vastuu yhteistyön toteutumisesta ja suunnitelmallisuudesta on varhaiskasvattajilla. Vanhempien kanssa tehtävällä yhteistyöllä turvataan lapsen terve ja turvallinen kasvu, kehittyminen ja oppiminen. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö edellyttää varhaiskasvattajilta aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Kasvattajien tulee jakaa huoltajien kanssa lapsen päivittäiset tapahtumat ja kokemukset. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 32-33.)

7.4.7 Läsnaolo ja päiväkotityön hahmottaminen

Päiväkotisijaisen odotetaan ottavan luonnollisesti kontaktia lapsiin ja olevan läsnä. Sijaisen tulee myös hahmottaa päiväkotityötä, jotta hänen voidaan kokea olevan läsnä.

”..heti ensimmäisen kahden tunnin aikana sen niinku jo näkee et onks tää semmonen niinku et olen läsnä..ehkä se on se: ottaa kontaktia lapsiin. ”H4

”..Sit varmaan yks aika iso juttu on että sä pystyt nopeesti ottaan niinku tilanteen haltuun et sulla on semmonen niinku käsitys siitä (päiväkotityöstä).”H2

Päiväkodissa työskentelevät ovat vuorovaikutuksessa siellä olevien lasten kanssa. Kasvattajien tulee tiedostaa vuorovaikutuksen laadun tila ja kehittää sitä. (Karila & Nummenmaa 2001.) Varhaiskasvattajien tulee pystyä sensitiiviseen vuorovaikutukseen lasten kanssa, sillä se on osaltaan tuottamassa lasten hyvinvointia (Karila 2016, 42).

7.4.8 Malli ja esimerkki lapsille

Päiväkotityössä aikuinen toimii aina mallina ja esimerkkinä lapsille. Erään päiväkodin johtajan mukaan aivan vastavalmistunut päiväkotisijainen ei aina välttämättä ole soveltuvin työhön lasten kanssa.

”..peruslähtökohta on että aikuinen ihminen, aikuisen ihmisen vastuulla ja on aina jonkinmoinen malli ja esimerkki lapsille joka asiassa...joskus on sitten käynyt niin että on vielä niinku liian kypsyvätön toimimaan lasten kanssa, että tää ei oo sitten välttämättä ihan vastavalmistuneelle aina se paras mahdollinen toimintaympäristö mut et siinäkin on kamalan isoja eroja et ihmiset on kovin erilaisia ja kovin eri tavalla kypsiä niinku sen ikäisenä.”H6

Varhaislapsuuden aikana lapsi kasvaa ja osaksi yhteiskuntaa ja yhteisöä, ja elää osana sitä (Karila 2016, 42). Lapsen kohtaamat sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ovat yhteydessä hänen persoonallisuuden kehitykseen jo hyvin varhaisella iällä. Tämä tulisi ottaa huomioon kasvatustyössä ja yksittäisten kasvattajien toiminnassa, sillä kasvatusta on aina yksilön persoonallisuuteen vaikuttamista. Kasvatustoiminnassa tulee ymmärtää ja hahmottaa sen yhteiskunnallisten järjestelyjen, ratkaisujen ja ajattelumallien siirtyminen yksittäisille kasvattajille. (Kaipio 2000.) Kasvattajien toimintatavat ja vuorovaikutustilanteissa olemisen tavat välittyvät lapsille. Lapset siis omaksuvat arvoja, asenteita ja tapoja varhaiskasvatusyhteisöstä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 28.)

Johtajat voivat tarvittaessa passivoida sijaisen hänelle tarjottavista sijaisuuksista, mikäli sijaisuuden hoitamisessa on ollut ongelmia sijaisen osalta. Eräs johtaja kuitenkin mainitsee, että pyrkii huolehtimaan tiedon sijaisen passivoimisen syystä vuokratyöyritykselle.

”Oon mä pyytänyt niiku et passivoidaan mun yksiköistä et jos se ei auta yhtään mitään et henkilökunta kokee et ois pärjänny paremmin ilman (sijaista)..”H1

”..mehän voidaan myös sulkea työntekijöitä ulos ketä ei haluta sitten taloon että toki se viesti meillekin on että ennen kun sen teette niin olisi heidänkin mukava tietää miksi me sen teemme et vielä tavallaan sielläkin se ketju et esimies tietää että voi sille asialle jotain tehdä.”H5

Ongelmat ja ristiriidat kuuluvat työyhteisöihin ja työelämään. Ne johtavat parhaassa tapauksessa työyhteisön ja työntekijän osalta oppimiseen ja kehittymiseen. (Järvinen 2008, 131.) Vuokratyöntekijöitä käytettäessä riskiä huonoksi osoittautuneen henkilön palkkaamisesta ei ole, koska vuokratyöntekijästä päästään halutessa heti eroon (Viitala ym., 2006). Henkilölähtöisistä ongelmista työntekijöillä tyypillisimpiä ovat alkoholi- ja päihdeongelmat, henkilökohtaiset kriisit elämässä, puuttellinen työsuoritus, erilaiset väärinkäytökset, epäasiallinen käyttäytyminen ja rikkomukset pelisäännöissä. Haastavaksi tilanne muodostuu, mikäli työntekijä ei itse ole kykenevä arvioimaan työsuoritustaan tai käyttäytymistään negatiivisine seurauksineen. Työntekijä saattaa vähätellä ongelman merkitystä tai kieltää sen ja syytellä muita ongelmasta, kuten esimiestä, organisaatiota, työkavereita tai asiakkaita. Työvelvoitteensa laiminlyövät, sooloilevat työntekijät tai häiriköivät työntekijät kuormittavat tänä päivänä vaativassa työelämässä aiempaa enemmän. Tämä johtuu työelämän kasvaneista työpaineista. (Järvinen 2008, 126.) Vuokratyötä tekevällä ei ole irtisanomisaikaa kun taas normaalissa työsuhteessa olevilla irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keston mukaisesti. Huonoksi todetusta vuokratyöntekijästä pääsee myös halutessaan heti eroon. (Viitala ym., 2006). Vuokratyöntekijän työsuhde voidaan päättää välittömästi, kun hänen työpanostaan ei enää tarvita (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen kautta järjestyneistä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista, miten lyhytaikaiset sijaisuudet näkyvät päiväkodin johtajien mielestä päiväkodin toimintakulttuurissa, mitä kehittämisajatuksia päiväkodin johtajilla on vuokratyöyrityksen järjestämisestä lyhytaikaisista päiväkotisijaisuuksista ja millaisia sijaisia päiväkodin johtajat odottavat vuokratyöyrityksestä tulevan. Tutkimusta varten haastateltiin kuutta päiväkodin johtajaa, jotka vastaavat työssään päiväkodin henkilöstöjärjestelyistä.

Tutkimus ei ole yleistettävissä laajempaan otantaan eikä aiempaa tutkimusta vuokratyöstä ole varhaiskasvatuksen saralta, mutta sen tulokset ovat yleisesti vuokratyöstä tehtyjen tutkimusten kanssa samansuuntaisia. Tutkimuksessa nousi esille erityisesti päiväkodin johtajien pääasiallinen tyytyväisyys vuokratyöyrityksen toimintaan. Vuokratyöyrityksen palveluihin lähdettiin heidän mukaansa taloudellisten säästöjen ja johtajan työajan fokuoimiseksi johtajan tehtäviin (Viitala, Vettansaari & Mäkipelkola 2006, 163- 164). Tuloksissa korostui myös heidän työkuorman väheneminen ja työtehtävien fokuoituminen johtajan tehtäviin vuokratyöyrityksen palveluiden käyttöön siirtymisen myötä eli henkilöstötyön tekemisen helpottuminen omassa työssä (ks. Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 2006, 161-163).

Tutkimustulosten mukaan lyhytaikaisen sijaisen tuttuuden merkitys työyhteisön toimintakulttuurin, henkilöstön ja lasten osalta. Sijaisen tuttuudella tai tuntemattomuudella oli merkitystä lyhytaikaisen sijaisen ja muiden työntekijöiden työnkuvan muodostumiseen erityisesti vastuun lisääntymisen myötä. Uuden, lyhytaikaisen sijaisen työn nähtiin painottuvan perushoidolliseen työhön ilman pedagogista jatkumoa lasten ja perheiden tuntemisessa. Aiemmankin tutkimuksen (Tanskanen 2012) mukaan vuokratyöntekijöillä on suurempi todennäköisyys saada työtehtäviä, jotka eivät edellytä ammattitaitoa. Tulosten mukaan lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämisen tärkeys tiedostettiin, erityisesti silloin kuin sijainen oli uusi talossa. Tuloksista ilmeni, että

henkilöstöjärjestelyitä päiväkodin työyhteisössä joudutaan erityisesti tekemään silloin, jos lyhytaikaista sijaista ei saada. Sijaisen puuttuminen pyritään hoitamaan mahdollisimman hyvin työvuorojärjestelyjä tekemällä ja auttamalla vajaalla henkilöstöllä olevaa päiväkotiryhmää. Tutkimustuloksena tuli esille myös, että lyhytaikaiset sijaiset eivät ole samanlaisessa asemassa työyhteisössä kuin muu henkilöstö (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 162; Tanskanen 2012, 62).

Tässä tutkimuksessa nousi esille joitakin kehittämisajatuksia ja haastavia kohtia vuokratyöyrityksen toimintaan liittyen. Sijaisia on edelleen haastavaa saada sumakausina, jolloin useita työntekijöitä on päiväkodeista samanaikaisesti pois. Lyhytaikaisten sijaisten saaminen edellyttää edelleen johtajilta tilanteiden ennakointia ja varasuunnitelmien tekoa, mikäli sijaista ei vuokratyöyrityksestä saadakaan. Uusien sijaisten perehdyttämiselle päiväkodeissa löytyy tutkimuksen tulosten mukaan usein hyvin vähäisesti aikaa kun sijainen tulee päiväkotiin aina todelliseen tarpeeseen (vrt. Viitala & Mäkipelkola 2005) . Tulokset osoittavat, että yhteiset keskustelu- ja ideointiforumit vuokratyöyrityksen edustajien kanssa voisivat olla toiminnan kehittämisen kannalta hyödyllisiä. Tuloksissa nousi esille myös uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016) painotusten myötä tulleet kiristyneet säännökset, joiden mukaan epäpäteviä sijaisia ei päiväkoteihin voida enää palkata kuin äärimmäisessä hätätilanteessa. Näin ollen lyhytaikaisten sijaisten kompetenssia tehdä työtä varhaiskasvatuksessa pitäisi lisätä vuokratyöyritysten toimesta muun muassa koulutusten myötä.

Tutkimustuloksissa liittyen odotuksiin lyhytaikaisista sijaisista korostui sijaisen tuttuuden lisäksi oma-aloitteisuus, vastuun kantaminen, luotettavuus, läsnäolo, hyvät käytöstavat, motivoitunut ja kunnioittava asenne työn tekemiseen ja aktiivisuus vanhempia kohtaan. Sijaisilta odotettiin vuokratyöntekijöinä joustavuutta (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 170; Lähtenmäki 2013, 5). Aiemmankin tutkimuksen (Lähtenmäki 2013, 5) mukaan vuokratyöntekijöiltä odotetaan itsensä ohjaamista, sopeutuvuutta, jatkuvaa muutosta sietäväksi ja mieluiten heidän tulisi hakea ja arvostaa näitä ominaisuuksia. Tulosten mukaan huomioitavaa johtajien mielestä oli, että päiväkotityötä tekevät ovat aina malleja ja esimerkkejä lapsille. Sijaisen kokemuksen arvostus nousi tutkimustuloksissa esille, mutta koulutuksellisen pätevyyden merkityksen korostumisen myötä johtajat eivät pääsääntöisesti enää voi palkata epäpäteviä sijaisia. Tulosten mukaan päiväkodin johtajat pyrkivät huomioimaan henkilöstön jaksamisen ja vanhempien tyytyväisyyden siinä, etteivät palkkaa aina uutta sijaista. Toisaalta tuloksista selvisi, että uusien sijaisten myötä johtajat olivat saaneet uusia, hyviä sijaisia työtä tekemään.

8.2. Eettisyys

Tieteen etiikaksi kutsutaan etiikan ja tutkimuksen yhteyttä. Tieteen etiikassa eettiset kannat ovat yhteydessä tutkijan tekemiin ratkaisuihin tieteellisessä tutkimuksessaan. Tutkimuksen tulokset puolestaan vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tutkijalla on vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta, tutkimuksen rehellisyydestä ja vilpittömyydestä tutkimuksen teossa, mutta vastuu on myös tutkimusryhmän ja tutkimusyksikön johtajalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150-151).

Tieteellisen tutkimuksen eettisyyttä voidaan lähteä tarkastelemaan yleisesti annettujen ohjeiden mukaan. Eettisesti hyvänä voidaan pitää tutkimusta, jossa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 23). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) on antanut ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Sen mukaan tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava vain silloin, kun se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön tavalla. Tutkijan tulee olla tutkimuksen teon kaikissa vaiheissa rehellinen, huolellinen ja tarkka. Tutkimuksen tiedonhankintaan liittyvien menetelmien ja tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee noudattaa tieteellisen tutkimuksen kriteerejä ja olla eettisesti kestäviä. Tutkimustulosten julkaisemisessa tulee noudattaa tieteelliselle tiedolle ominaista avoimuutta ja tulosten julkaisussa tulee tiedostaa sen vastuullisuus. Tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset otetaan huomioon tutkimuksen suunnittelu-, toteutus-, raportointi- ja tietoaaineistojen tallennusvaiheissa. Tutkijan tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut tutkimukseensa. Ennen tutkimuksen aloitusta tulee olla sovittuna ”oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet ja aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset” kaikkien osapuolten kanssa ja saada heidän hyväksyntänsä näille. Tutkimuksen tekemiseen liittyvät rahoitukselliset tai muut sidonnaisuudet tulee saattaa asianosaisten ja tutkittavien tietoon. Ne tulee myös raportoida tutkimustulosten raportointivaiheessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tulee huomioida, että tutkimus tulee perustua ihmisoikeuksiin ja ihmisarvon kunnioittamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 25) . Tutkittavien tulee olla tietoisia tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä ja siihen liittyvistä mahdollisista riskeistä ja ymmärrettävä ne. Tutkittavien tulee olla myös suostuvaisia osallistumaan tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkittavalle on tehtävä tiettäväksi, että hänen on mahdollista myös jälkikäteen ottaa yhteyttä tutkijaan ja perua osallistumisensa tutkimukseen (Ruusuvaori & Tiittula 2005/A).; Tuomi & Sarajärvi 2018).

Lähestyessäni tutkittavia sähköpostitse pyrin painottamaan tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Tutkimukseen osallistuminen oli tutkittaville täysin vapaaehtoista ja heillä oli mahdollisuus peruuttaa tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Vielä ennen lähestyessäni tutkittavia toistamiseen tutkimuslupien saamisen jälkeen varmistin tämän asian tutkittavilta toistamiseen. Toisaalta tutkittavien suostumus tutkimukseen osallistumiseen tuli kirjallisena heidän vastatessaan sähköpostiini ja halukkuuteen osallistua tutkimukseen.

Tutkittavan on osallistuessaan tutkimukseen tiedettävä, mistä tutkimuksessa on kyse ja tutkijan on varmistuttava tästä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkijalle jo tutkimusaiheen valinta on osa eettisiä ratkaisuja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 24). Lähestyin valitsemiani tutkittavia sähköpostiviestillä, jossa kerroin tarkemmin tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen kulusta, aineiston keräämisen aikataulusta, tutkittavien suojaamisesta tutkimuksessa ja lyhyesti siitä, miksi tutkimusaihe kiinnostaa minua. Haastateltavat etsin kunnista, joissa toimii varhaiskasvatuksen sijaisten hankinnan osalta sama vuokratyöyritys. Laadin johtajille vapaamuotoisen sähköpostin tutkimukseen osallistumiseen liittyen. Pyrin ennenkaikkea lähestymään johtajia mahdollisimman ytimekkäästi, mutta riittävän informatiivisesti, jotta tutkimukseen osallistuminen ei jäisi kiinni tiedon puutteesta tutkimukseni osalta. Perustelin sähköpostissa tutkimukseni aiheen tärkeyttä ja ajankohtaisuutta, kerroin omista taustoistani lastentarhanopettajana ja myös sijaisuuksia tehneenä, kerroin tutkimuksen toteutuksesta ja sen toteutuksen ajankohdista. Pystyin kertomaan tutkittaville tutkimusaiheestani melko kattavasti ja ytimekkäästi, sillä olin valmistautunut tutkimuksen tekoon hyvissä ajoin teorian tietoon perehtymällä, tutkimussuunnitelman laatimisella ja haastatteluteemarungon laadinnalla. Lisäksi huolehdin, että sähköpostissani oli kaikki tarvittavat yhteystiedot, mikäli tutkittavat haluaisivat kysellä tutkimukseen osallistumisesta lisää. Pidin myös itse tärkeänä lähestyä johtajia empaattisen ymmärtäväisesti, sillä tiesin miten kiireisiä päiväkodin johtajien päivät voivat olla.

Tutkittavan oikeudet ja hyvinvointi tulee turvata. Tutkimuksessa selville saatuja tietoja ei tutkija saa luovuttaa ulkopuolisille eli niiden tulee olla luottamuksellisia. Tutkijan tulee olla vastuuntuntoinen ja hänen tulee toteuttaa tutkimus rehellisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Ruusuvuori & Tiittula 2017.) Tutkimukseen osallistujien tulee pysyä tutkimuksessa nimettöminä ja tunnistettavuuteen liittyviä tekijöitä tulee pohtia, kun haastattelujen avulla tuotettua tietoa raportoidaan (Tuomi & Sarajärvi 2018; Ruusuvuori & Tiittula 2005/A). Aineistosta tulee poistaa tunnistetiedot, jotka eivät ole aineiston analyysille välttämättömiä, haastatteluaineistoa tekstimuotoon kirjoitettaessa. Tätä kutsutaan aineiston anonymisoinniksi. (Kuula & Tiitinen 2010.)

Tutkittaville lähettämässäni sähköpostissa kerroin lyhyesti ja ytimekkäästi tutkittavien anonymiteetista tutkimuksessa ja tutkimusaineiston huolellisesta säilyttämisestä. Niin ikään tutkimuksessa mukana olevien tutkimuksessa mukana olevien kuntien nimet pysyvät suojassa, eivätkä ne ole muutoinkaan tunnistettavissa tutkimuksesta. Haastateltavien anonymisoinnin osalta pyrin olemaan hyvin tarkka myös epäsuorien tunnistetekijöiden osalta, ja olin tämän myös tutkittaville kertonut lähettämässäni sähköpostikirjeessä.

Haastatteluaineiston litterointi on osa tutkimuksen analyysiprosessia. Sen vuoksi tekstiksi puretulla puheella voi lisätä analyysin läpinäkyvyyttä. Lukija pystyy tällöin myös itse tekemään tulkintoja ja uudelleenanalyyseja. (Nikander 2010.) Aineiston litterointivaiheessa muutin haastateltavat tunnisteiksi H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Nauhoitteissa ilmenneet epäsuorat tunnistettavuustekijät poistin tai muutin aineiston litterointivaiheessa. Yksi haastateltavista kertoikin päiväkotinsa käytänteistä asioita, joista hänet olisi voitu mahdollisesti tunnistaa. Kerroin hänelle haastattelutilanteessa, että katson aineiston läpi niin, että hän ei ole tutkimuksesta tunnistettavissa. Pohdin pitkään myös vuokratyöyrityksen anonymisointitapaa. Lopulta päädyin muuttamisen tekniikkaan anonymisoinnissa (ks. Ranta & Kuula- Luumi 2017). Nimesin lopulta sen Rekrytointi Oy:ksi, jotta tutkimukseen osallistuneiden johtajien työskentelykunnat eivät tule ilmi vuokratyöyrityksen toimialueiden kautta.

Luottamuksellisuuteen, aineiston käyttämiseen liittyvistä tarkoituksista ja sen säilyttämiseen liittyvistä asioista annetaan tutkittavalle lupaus ennen haastattelua. Suorien tunnistetietojen lisäksi tulee huolehtia, ettei tutkittavat tule tunnistetuiksi epäsuorien tunnistetietojen kautta. (Kuula & Tiitinen 2010.) Huomioin tämän suorissa sitaateissa, joiden avulla olen kirjoittanut tutkimustuloksia. Sitaattien avulla päiväkodin johtajien ääni ja ajatukset tulevat tutkimuksessa paremmin kuuluviin, joten niiden käyttäminen tutkimuksessa oli perusteltua. Suorien sitaattien vuoksi tutkittavien on kuitenkin helppoa tunnistaa itsensä tutkimuksesta. Tutkimustietoa käsittelevä luottamuksellisesti, kuten olin tutkittaville luvannutkin lähettämässäni sähköpostissa. Haastattelun nauhoitteet ja keskeneräiset litteraatiot siirsin litteroinnin ja analysoinnin ajaksi erilliseen, salattuun kansioon kotikoneelleni ja hävitin tutkimuksen teon jälkeen, kuten olin tutkittaville luvannutkin. Aineisto ei siis missään vaiheessa vahingossakaan päässyt ulkopuolisten tarkasteltavaksi.

Haastattelut toteutuivat kaikki päiväkodin johtajien huoneissa tai erillisissä päiväkodin neuvottelutiloissa. Olin tiedustellut johtajille lähettämissäni sähköposteissa mahdollista rauhallista

tilaa haastattelujen toteuttamiselle. Tämä ei kuitenkaan valitettavasti toteutunut jokaisen haastattelun kohdalla. Päiväkodin johtajia lähestyttiin muutamassa haastattelutilanteessa puhelimitse ja oveen koputtelemalla. Muutama päiväkodin johtaja kertoikin ennen haastattelun aloitusta, että heidän on keskeytettävä jossakin kohtaa haastattelu hetkeksi kiireellisten asioidenhoidon vuoksi. Mielestäni tämä ei kuitenkaan häirinnyt haastattelun kulkua, sillä haastattelu toteutui teemahaastatteluna, ja pystyimme sekä tutkijana että tutkittavana varautumaan ennalta haastattelun hetkelliseen keskeytymiseen.

Ennen haastatteluja tarkistin vielä luvan haastattelujen nauhoittamiselle perustellen sen tarpeellisuutta aineiston analyysin osalta. Tutkittavat eivät tienneet ennalta, että haluan kiittää heitä tutkimukseen osallistumisesta. Haastateltavat saivat kiitokseksi tutkimukseen osallistumisesta sanallisten kiitosten lisäksi Fazerin siniset maitosuklaalevyt Suomi100- teemaisena Suomen juhluvuoden kunniaksi. Pyrin osoittamaan tällä eleellä, että arvostin heidän osallistumistaan tutkimukseeni. Tutkittavat saivat lupauksen mukaisesti myös tiedon tutkimuksen valmistumisesta ja pääsivät näin ollen tutustumaan tutkimustuloksiin.

Hyvää tutkimusta määrittää osaltaan tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, joka näkyy konkreettisesti tutkimusraportin argumentaatiossa ja käytettävänä lähteinä. Hyvä tutkimus on eettisesti kestävä, ja se on osa tutkimuksen luotettavuutta. Eettisyys on myös osa tutkimuksen laatua, jolloin tutkijan tulee tarkastella tutkimussuunnitelman laadukkuutta, tutkimusasetelman sopivuutta ja esimerkiksi hyvää raportointia. Hyvää tutkimusta tulee ohjata eettinen sitoutuneisuus. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 150.)

8.3. Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä on luvattu. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 231) . Käsitteitä on kuitenkin kritisoitu laadullisessa tutkimuksessa, sillä ne ovat saaneet alkunsa määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaavat näin ollen määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Laadullisessa tutkimuksessa validiteettia pyritään arvioimaan kerättyjen aineistojen ja niistä tehtyjen tulkintojen käypyyden kautta. Validiteettia tarkastellessa otetaan huomioon tulosten läpinäkyvyys ja yleistettävyys. (Ruusuvuori,

Nikander & Hyvärinen 2010.) Olen pyrkinyt tutkimuksessani avaamaan tutkimukseni ja analyysini vaiheet auki mahdollisimman perusteellisesti.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa nousee esiin kysymykset totuudesta ja objektiivisen tiedon olemassaolosta. Näkemykset totuuden luonteesta vaikuttavat siihen, miten eri henkilöt suhtautuvat luotettavuuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158.) Tutkijan ennakkoletukset ja hänen tapansa ymmärtää tutkittavaa kohdetta ennen tutkimusta ohjaavat tutkimuksen tekoa. Tutkimusta määrittää myös tutkijan kyky ottaa ennakkoletukset ja ennakkoymmärrys osaksi tutkimusta. (Varto 1992.)

Tutkimusluvat laadin virallisiksi, ja lähetin ne postitse kuntiin. Otantamenetelmänä tutkimuksessani käytin niin sanottua asiantuntijaotantaa ja kohteena olivat päiväkodin johtajat. Asiantuntijaotannalla tarkoitan, että valitsin tutkittavat sen perusteella, että uskoin heillä olevan kokemusta ja tietoa tutkittavasta asiasta. Asiantuntijana voidaan pitää henkilöitä, joilla on sellaista erityistietoa tutkittavasta asiasta, jota on vain harvoilla. Asiantuntemus ei ole ihmisen pysyvä ominaisuus vaan on jotakin sellaista, mitä ihminen tekee. (Alastalo, Åkerman & Vaittinen 2017.) Asiantuntijaotanta oli tutkimukseni oikeanlaisen aineiston keräämisen kannalta perusteltua. Tutkittavia yhdistävänä tekijä oli varhaiskasvatuksessa käytössä oleva sama ulkopuolinen rekrytointiyritys lyhytaikaisten päiväkotisijaisten rekrytoinnin osalta. Näin ollen tutkittavilla olisi tietoa ja kokemusta tutkimusaiheesta, ja he osaisivat vastata juuri tutkimusongelman kannalta olennaisiin kysymyksiin. Valikointi on perustunut asiantuntijaotantaan, eli tutkimukseen ovat saaneet mahdollisuuden osallistua päiväkodin johtajat kunnista, joissa on ollut käytössä tutkimuksen teon aikaan sama vuokratyöyritys varhaiskasvatuksen sijaisuuksien hoitamisen osalta.

Aineistonkeruun kannalta haastavaa oli saada tutkimuksen kannalta riittävä määrä haastateltavia. Osaltaan tähän vaikutti se, että tutkimuksen kannalta oli olennaista että tutkittavien paikkakunnilla päiväkodin sijaisjärjestelysistä vastasi sama ulkopuolinen vuokratyöyritys. Näin ollen tutkittavat tuli löytyä tiettyjen kuntien sisältä. Hain tutkimuslupaa ensin kahdesta eri kunnasta etelä- Suomen alueella ja kartoitin alustavasti löytäisinkö tutkimukseeni kiinnostuneita osallistujia riittävästi. Tutkimukseeni lupautui mukaan ensin neljä tutkittavaa kahdesta eri kunnasta, mutta olin miettinyt että kuusi tutkittavaa olisi sopiva määrä tutkimusaiheeni kannalta. Näin ollen hain tutkimuslupaa vielä myöhemmin syksyllä 2017 kolmannelta kunnasta. Tutkimukseeni lupautui lopulta yhteensä kuusi haastateltavaa päiväkodin johtajaa kolmesta eri kunnasta. Aineiston koko oli mielestäni sopiva tutkimusaiheen kannalta. Omalta osaltaan aineiston keruuta rajaavat ajankäytölliset tekijät

(Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 201, 179). Näin oli myös omalla kohdallani perheen äitinä ja työn ohessa opiskelevana.

Tutkittavien valinnassa olen huomionut sen, että tutkittavat eivät ole tuttaviani ennen aineiston keräämisen vaihetta. Sen sijaan tutkittavilla oli tutkimukseen osallistuessaan tieto työpaikastani päiväkodin opettajana ja aiemmasta työkokemuksestani vuokratyöyrityksessä. Tutkimusaiheenai kannalta oli mielestäni tärkeää, että tutkittavat tiesivät taustaani. Lisäksi mielestäni oli tärkeää, että minulla oli tutkijana ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön. Tutkittavat pystyivät kertomaan aiheesta laajemmin ja monipuolisemmin kun aihetta ei tarvinnut lähteä avaamaan varhaiskasvatuksen perusasioista lähtien. Tutkijan tulee huomioida tutkimuksessaan oma paikkansa sisäpiiriin kuuluvien tutkittavien mielissä (Juvonen 2017).

Haastattelun osalta voidaan miettiä saako haastateltava tilanteesta itselleen mitään muuta kuin hyvän mielen siitä, että on auttanut edistämään tiedettä. Haastatteluun suostumisesta on kuitenkin löydettävissä kolme motivoivaa tekijää. Haastateltavalle tarjoutuu haastattelun myötä mahdollisuus tuoda esiin mielipiteitään, joten haastattelu toimii kanavana saada ääntään kuuluviin ihan tavallisenakin ihmisenä. Haastattelu toimii myös välineenä omien kokemusten kertomiselle. Omien kokemusten kertomisen halulle syynä voi olla narsistinen halu tuoda omat ajatukset muiden ihmisten tietoon tai ajatus siitä, että omat ajatukset ja vastaukset ovat arvokkaita. Kokemuksia saatetaan haluta myös kertoa, jotta ne voisiva hyödyttää muita samassa tilanteessa olevia. Haastateltavalle motivoivaa voi myös olla se, että haastateltava on aikaisemminkin osallistunut tieteelliseen tutkimukseen, josta hänelle on jäänyt hyvän kokemuksen tunne (Eskola & Vastamäki 2015.)

Haastattelut olivat hyvin erilaisia tilanteita, ja huomasin oman roolini olevan erilainen jokaisessa haastattelussa. Tutkijan onkin haastattelutilanteessa osattava lukea tilannetta ja muutettava omaa rooliaan tilanteessa niin, että hän saa tutkimusaiheen kannalta tarvittavaa tietoa (Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017). Toiset haastatteluista olivat hyvin avoimia ja keskustelunomaisia, ja toisissa mentiin hyvin pitkälti teema-alueiden ja apukysymysten varassa. Jokaisessa haastattelussa kuitenkin päästiin keskustelemaan avoimesti, ja useimpien haastatteluiden ja nauhoituksen jälkeen keskustelut jatkuivat vielä mielenkiintoisissa keskusteluissa tutkimusaiheen ja päiväkotityön ympärillä. Haastattelut onnistuivat kaiken kaikkiaan niin, kuin olin toivonutkin.

Kun tutkimusluvat myönnettiin, aloin sopia haastateltavien kanssa haastatteluaikoja. Tutkimusluvat kunnista tulivat nopeasti, lukuunottamatta inhimillistä erehdystä yhden kunnan osalta, kun tutkimuslupa oli myönnetty mutta se ei ollut koskaan saapunut minulle perille. Kyseisessä kunnassa haastatteluaikojen sopiminen siis hieman viivästyi suunnitellusta, ja tutkittavat joutuivat odottamaan yhteydenottoani ajateltua pidempään. Olin kuitenkin informoinut tutkittavia lähettämässäni sähköpostiviestissä, että haastattelujen ajankohdat voidaan sopia vasta kun tutkimuslupa kuntaan on myönnetty. Tutkittavat tiesivät siis ennalta, että palaan asiaan tutkimusluvan saatuaani. Tutkittavat jakautuivat niin, että ensimmäisestä kunnasta haastateltavia oli yksi, toisesta kaksi ja kolmannelta neljä. Tutkittavien jakautuminen eri kuntien välillä ei ollut kuitenkaan merkityksellistä tutkimustulosten kannalta enkä ole niitä siksi tutkimuksessani eritellyt.

Lisäksi johtajien lupauduttua tutkimukseen, osan heistä oli haastavaa löytää johtajan työn ohessa aikaa haastattelulle. Tutkijana pyrin antamaan paljon erilaisia aikavaihtoehtoja haastattelujen toteuttamiseen mukaan lukien viikonloppu- ja ilta-aikamahdollisuudet. Yksi tutkittavista pohti tutkimuksen toteuttamisen mahdollisuutena puhelinhaastattelua, mutta lopulta aika haastattelun toteuttamiselle kuitenkin onneksi löytyi. Puhelinhaastattelu olisikin joustava ja tutkijalle edullinen tapa toteuttaa haastattelu, mutta se ei sovellu tutkimusasetelmaan, jossa olennaista on vuorovaikutukseen liittyvät ei-sanalliset piirteet (Ikonen 2017). Koin että haastattelutilanteen vuorovaikutuksellisuus olisi jäänyt tutkimusaineistosta puuttumaan puhelinhaastattelun osalta. Haastattelujen onnistuessa vuorovaikutuksellisina kohtaamisina aineistonkeräämistilanteet olivat lähtökohdiltaan samanlaiset ja vertailukelpoiset. Pyrin painottamaan sähköposteissani joustavuutta haastattelujen ajankohtien suhteen. Haastattelut järjestyivät kaikki lopulta virka-aikaan.

Aineiston tiivistäminen oli mielestäni aineiston analyysin haastavin vaihe. Koska tutkimuksen teko oli minulle vielä uutta, huomasin varmistelevani pelkistettyjä ilmauksia analyysivaiheessa jatkuvasti aineistosta suorista sitaateista. Toisaalta tämä on tutkimuksen luotettavuuden vuoksi hyvä asia, ja aineisto tuleeikin olla tutkijalla jatkuvasti mukana analyysivaiheessa ja sen kanssa tulee käydä ikään kuin vuoropuhelua. Jatkuva tarkistaminen oli kuitenkin hyvin aikaavievää, ja kokeneempi tutkija olisi varmasti päässyt analyysivaiheesta eteenpäin nopeammin.

Teorettisen tutkimuksen uskottavuutta pohdittaessa keskitytään tarkastelemaan, miten argumentointi suoritetaan. Tämä näkyy siinä, miten uskottavasti ja pätevästi lähdeaineistoa käytetään tutkimuksessa. Tutkimuksessa korostuvat tällöin siinä käytetyt lähteet. Lähteiden tulee olla keskeisiä ja lähdeviitteiden relevantteja tutkimusaiheen kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018,

27.) Olen pyrkinyt tutustumaan tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön laajasti erilaisiin teorialähteisiin perehtyen ja avaamaan tutkimuksen teon vaiheita lukijalle. Lisäksi olen teoreettista viitekehystä kootessani olen käyttänyt apuna erilaisten teosten lähdeluetteloja, joiden kautta olen löytänyt tutkimukseeni uusia, tutkimusaiheeni kannalta sopivia lähteitä.

8.4 Lopuksi

Tämä tutkimus ei ole yleistettävissä laajempaan otantaan, mutta se antaa vuokratyön käyttöön siirtymisessä tai vuokratyön kehittämisen osalta esimerkinomaisesti tietoa. Tutkimuksesta voi olla apua pohdittaessa vuokratyöyritysten käyttöön siirtymisen hyviä ja haasteellisempia puolia varhaiskasvatuksessa, ja siitä voi olla apua vuokratyön kehittämisen osalta varhaiskasvatuksessa. Aiempaa tutkimusta aiheesta ei ole varhaiskasvatuksessa tehty, koska vuokratyön käyttäminen päiväkotisijaisuuksien osalta on uusi ilmiö. Vuokratyöntekijät ovat kuitenkin tärkeä ja iso osa päiväkodin toimintakulttuuria ja siksi heillä on varhaiskasvatuksen laadun takaamisessa myös iso merkitys. Siksi on ensiarvoisen tärkeää kerätä tutkimustietoa vuokratyövoiman käyttämisestä varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstöjärjestelyjen ulkoistaminen vuokratyöyrityksille varhaiskasvatuksen osalta näyttäytyy selvästi yhtenä osana työelämän muutosta ja työelämän prekarisoitumista. Pätkätyön teettäminen on yksi keskeisimmistä prekarisaation ilmiöistä. Vuokratyövoiman käytön uskotaan jatkavan kasvuaan ja ala työllistää jo tänä päivänä paljon ihmisiä (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 173, 175). Tutkimustulosten mukaan päiväkodin johtajat näkevät vuokratyön käyttämisen mahdollisuutena saada työvoimaa silloin, kun sille on tarve (ks. Viitala Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 163). Tulosten mukaan johtajat myös pitävät vuokratyöyrityksen palveluita pääosin toimivina ja siihen siirtymistä omaa työtään helpottavan asiana. Tuloksista selvisi myös, että sijaisuuksia päiväkodeissa vuokratyöyrityksen kautta tekeviä on myös työllistynyt pidempiaikaisempiin työsuhteisiin. Toisaalta sijaisuuksia tekevien työtä leimaa epävarmuus, mikä on vuokratyön tekemiselle tyypillistä. Vuokratyön teettäminen koskettaa aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan nimenomaan naisvaltaisia aloja, ja tämä oli keskeistä myös omassa tutkimuksessani päiväkotikontekstin vuoksi. Vuokratyön käyttäminen on osa joustavuuteen pyrkimystä, jolloin henkilöstökustannuksissa pystytään säästämään.

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että työelämän muutokset näkyvät jo tietyiltä osin myös varhaiskasvatuksessa. Vaikka työtä ei ole mahdollista ulkoistaa tehtäväksi halvemmalla

esimerkiksi ulkomailla, voidaan kustannuksiin päästä osaltaan vaikuttamaan vuokratyötä käyttämällä. Päiväkotisijainen voidaan vuokratyön avulla ottaa avuksi todellisen tarpeen tullen. Toisaalta varhaiskasvatuksen laatuun tulisi kiinnittää tutkimustulosten mukaan aimpaa enemmän huomiota myös vuokratyöntekijöiden koulutuksen ja ammattitaidon osalta. Vuokratyöntekijät ovat päiväkotisijaisena olennainen osa päiväkodin työyhteisöä ja päiväkotitiimejä, ja jokainen työntekijä on osa päiväkodin toimintakulttuuria. Varhaiskasvatuksessa tulisi olla toimintakulttuuri, jossa ammattilaiset voivat kehittää työtään, ja lapset ja vanhemmat pystyvät myös omalta osaltaan osallistumaan toiminnan kehittämiseen (Karila 2016, 5). Toimintakulttuurin merkitys, vuokratyöntekijät osana toimintakulttuuria ja siihen liittyvien tekijöiden merkitys varhaiskasvatuksen laadulle ovat varmasti tärkeä tieto vuokratyötä varhaiskasvatukseen myyville yrityksille.

Päiväkodeissa tehtävä työ on vaativaa tiimityötä, joka vaatii tekijältään jatkumoa lasten ja perheiden tuntemiseen. Näin ollen päiväkotisijaisten tuttuuden merkitys korostuu lasten ja päiväkodin henkilöstön osalta, mikä myös näkyi selvästi tutkimustuloksissa. Tämä on mielestäni yksi tärkeä huomioon otettava asia, kun vuokratyön käyttöä päiväkotisijaisuuksissa pyritään kehittämään. On olennaista myös huomioda, että yhä usempaa vanhempaa koskettaa työelämän muutokset ja työn tekeminen saattaa ajoittua yhä useammalla koko vuorokauden aikaan ja näin ollen koskettaa lasten arkea uudella tavalla. Yhteiskunnallisesti katsottuna varhaiskasvatus mahdollistaa vanhempien työssäkäynnin (Karila 2016, 18). Varhaiskasvatuksessa onkin siis hyvin tärkeää mielestäni huomioda, että lapset kokisivat aimpaa enemmän esimerkiksi turvallisuuden, tuttujen ihmissuhteiden jatkumon, osallistumisen ja kuulluksi tulemisen tunteita samalla, kun työelämän muutokset muokkaavat perheiden elämää kotona uudelleen.

Toisaalta tutkimuksessakin esiin noussut henkilöstön työhyvinvointi on yksi päiväkotityötä paljon koskettava aihe. Tärkeää on ottaa huomioon muutostilanteiden merkitys työyhteisön toiminnalle vuokratyön käytön ja päiväkotisijaisten osalta ja pyrkiä minimoimaan negatiiviset muutokset mahdollisimman hyvin varhaiskasvatuksen laatua silmällä pitäen. Henkilöstön työolot ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksilla on tutkimusten mukaan merkitystä varhaiskasvatuksen laadun toteutumiseen (Karila 2016, 5). Perehdytyksen merkitys tämän päivän työssä on keskeistä, kun osa kouluttautumisesta tapahtuu työelämässä. Hyvin voiva työyhteisö jaksaa perehdyttää työhön hyviä, uusia ammattilaisia varhaiskasvatuksen kentälle. Tämän päivän työelämässä voidaan puhua monitehtäväisestä stressistä, jonka saavat aikaan jatkuva muutos, kire, aikapaine, korkeat tuottavuusvaatimukset ja osaamiseen liittyvät vaatimukset. Pitkään jatkuessa

stressistä on haittaa henkiseen ja ruumiilliseen terveydelle. Tämä näkyy työntekijöiden lisääntyneenä vaihtuvuutena, tuottavuuden ja laadun mahdollisena heikentymisenä ja palvelukyvyn mahdollisena alentumisena. Tämän päivän työelämässä kiire, työpaine ja jaksamisongelmat saattavat johtua työelämän muutoksesta, kuten rakenteellisista muutoksista, globaalista kilpailusta ja tietotekniikan muutoksesta. (Lindström 2002.) Henkilöstön työoloja voidaan kehittää Karilan (2016, 40) mukaan muun muassa yhteisten työkäytäntöjen kehittämisellä ja pedagogiseen johtamiseen resursoimalla.

Tutkimustulosten pohjalta voisi sanoa, että vuokratyöntekijöitä varhaiskasvatuksessa käyttämällä lasten perushoidolliset tarpeet tulevat hoidetuksi, mutta varhaiskasvatuksen laadukkuus ja pedagogisuus voivat olla vaarana hävitä riippuen vuokratyöntekijöiden määrästä varhaiskasvatuksen kentällä. Varhaiskasvatustyössä tärkeässä roolissa on jatkumo yhteistyössä lasten ja perheiden kanssa, ja tämän ei ole mahdollista toteutua lyhytaikaisten, vaihtuvien vuokratyöntekijöiden kohdalla. Karila (2016, 36) toteaa, että varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutuminen vaatii, että päiväkotien henkilöstö ymmärtää syvällisellä tasolla lain tavoitteet, mutta kykenee myös muuttamaan ne arkiksi käytännöiksi toiminnassaan. Tähän asiaan viittasi tuloksissa myös se, että sijaisen tuttuuden merkitys korostui lasten ja henkilöstön osalta. Tuttu sijainen tuntee uutta sijaista enemmän perheitä ja lapsia, ja hänellä on jo käsitys työyhteisön toimintakulttuurista.

Tarkoituksena ei missään nimessä ole tutkimuksessa leimata vuokratyöntekijöitä muuta henkilöstöä heikommaksi tekijäksi. Tärkeää oli saada näkyväksi varhaiskasvatuksen laadun takaamiseksi, mitkä tekijät on tärkeää ottaa huomioon vuokratyöntekijöitä käytettäessä varhaiskasvatuksessa. Sen vuoksi tutkimuksessa oli tärkeää tuoda esille myös vuokratyöntekijän asemaa työntekijänä. Karilankin (2016, 5) mukaan keskeisinä varhaiskasvatuksen laatutekijöinä voidaan pitää henkilöstön osaamista ja koulutusta. Hänen mukaansa henkilöstön tulee ymmärtää lapsen kehitystä, osattava organisoida tilanteita pedagogisesti ja pystyttävä ohjaamaan ja olemaan vuorovaikutuksessa sensitiivisen pedagogisesti. Henkilöstön ammattitaito on yksi varhaiskasvatuksen keskeisimmistä laatutekijöistä (Karila 2016, 25). Kuitenkin aiempien tutkimustulosten (Tanskanen 2012) mukaan vuokratyöntekijöitä pidetään huono- osaisina työntekijöinä.

Tutkimustulokset ovat mielestäni erittäin tärkeitä ja huomioon otettavia varhaiskasvatuksen kentällä. Jatkossa olisi mielestäni mielenkiintoista ja tärkeää tutkia ilmiötä varhaiskasvatuksessa

vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi myös saada tutkimustietoa päiväkotiryhmien tiimien sisältä vuokratyövoiman käytöstä ja verrata niitä päiväkodin johtajien näkemyksiin.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 2012. Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja.
- Berardi, F.B., Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (toim.) 2006. Tietotyö ja prekaari mielentila. suom. Vähämäki, J. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Cronberg, T. & Hämäläinen, L. (toim.) 2010. Uuden työn politiikka. Kustannusosakeyhtiö Siltala, Helsinki.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. PS-kustannus Jyväskylä.
- Fonsèn, E. 2010. Pedagogista johtajuutta metsästävässä- kehittämis toiminta osana laadunhallintaa. Teoksessa Turja, L. & Fonsèn, E. (toim.) 2010. Suuntana laadukas varhaiskasvatus. Professori Eeva Hujalan matkassa. Suomen Varhaiskasvatus. Tampere.
- Fonsèn, E. 2008. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatustyön johtamisessa. Teoksessa Hujala, E., Fonsèn E. & Heikka J. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä- tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus- projekti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. E-kirja.
- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Like. Helsinki.
- Halttunen, L. 2013. Determination of Leadership in a Day Care Organisation. Teoksessa Hujala, E., Waniganayake, M. & Rodd, J. (toim.) Researching Leadership in Early Childhood Education. Tampere University Press.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum Media Oy. Print Best Viro.

- Hujala, E. 2013. Contextually Defined Leadership. Teoksessa Hujala, E., Waniganayake, M. & Rodd, J. (toim.) Researching Leadership in Early Childhood Education. Tampere University Press.
- Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. 2016. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki university press. Yliopistokustannus, HYY yhtymä.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho A-L. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino. E-kirja.
- Ikonen, H-M. 2017. Puhelinhaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja.
- Juusenaho, R. 2008. Pedagoginen johtajuus. Teoksessa Hujala, E., Fonsén E. & Heikka J. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä-tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus- projekti. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Tampereen yliopisto. E-kirja.
- Juvonen, T. 2017. Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja.
- Järnlström, M., Kantola, J. & Mutila, K. 2015. Vuokratyöläiset työelämässä- miten edistää sitoutumista käyttäjärytykseen? Työelämän tutkimuspäivät 5.-6.11.2015. internet- lähde. http://www.uta.fi/yky/tutkimus/konferenssit/tyoelamantutkimuspaiivat/tyoryhmat/henkilostoj_ohtaminen/ohjelmajaabstraktit/J%C3%A4rnlstr%C3%B6m%20ym_Vuokraty%C3%B6l%C3%A4iset%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%20E2%80%93%20miten%20edist%C3%A4%C3%A4.pdf (viitattu 4.5.2018)
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Wsoypro. Helsinki.
- Kaipio, K. 2000. Päivähoitoyhteisö kasvatusyhteisönä. Teoksessa Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Gummerrus Kirjapaino Oy. Helsinki.
- Karikoski, H. & Tiilikka, A. 2016. Eheä kasvupolku-haaste yhteistyölle. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.

- Karila, K. & Nummenmaa, A-M. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkot. Wsoy, Helsinki.
- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus. Opetushallitus raportit ja selvitykset 2016:6. Internet-lähde. https://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf (viitattu 24.10.2018)
- Keskinen, S. 1999. Päiväkot ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Päiväkot työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Keskinen, S. & Virtanen, N. 1999. Päiväkot työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tammer-Paino Oy Tampere.
- Keskinen, S. 2000. Toimintakulttuuri, yhteistyö ja jaksaminen päivähoidossa- Päiväkodin toimintakulttuuri henkilöstön yhteistyön säätelijänä. Teoksessa Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo I. & Kuoksa M. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Kustannusosakeyhtiö Tammi Helsinki. Tammer- Paino Oy.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä. 3.uudistettu ja täydennetty painos.
- Kupila, P. 2016. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Haastattelun analyysi. Ellibs. Tampere Vastapaino. E-kirja.
- Laaksonen, J. Y.J 2002. Kuntatyönantajan edustajien näkemyksiä määräaikaista työstä kunnissa: esitutkimus. Työpoliittinen tutkimus. nro 240. Työministeriö. Helsinki.
- Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. 2002. Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Työyhteisön erilaiset ongelmatilanteet: ongelmat ja reaktiot. Teoksessa Lindström, K.(toim.) & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenooginen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä. 3.uudistettu ja täydennetty painos.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, 7-8 §, 10 § ja 15-16 §. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272> (viitattu 17.10.2018)

- Lehto, A-M., Lyly- Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa: määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Kehittämisen haasteet ja kohteet. Teoksessa Lindström, K. (toim.) & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Väitöskirjatutkimus. Turun yliopiston julkaisuja.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja IV. International Methelp Ky. Gummerrus kirjapaino Oy. Jyväskylä. 3.uudistettu painos.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010- luvun varhaiskasvatukseen. Ensimmäinen painos. Pedatieto, Saarijärvi.
- Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum Media Oy, Helsinki.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. UNIPress EU. 2.painos.
- Niiranen, V., Seppänen- Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus. Helsinki.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Haastattelun analyysi. Ellibs. Tampere Vastapaino. E-kirja.
- Närvi, J. 2014. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus: sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Väitöskirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere University Press.
- Puroila, A-M. 2003. Päiväkotiarjen rikkaus. Varhaiskasvatus 90. Oulu.
- Ranta, J. & Kuula- Luumi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J.(toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja.
- Rekrytointiyriitys Oy. Internet- sivut. (Viitattu 29.10.2018)
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Haastattelun analyysi. Ellibs. Tampere Vastapaino. E-kirja.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J.(toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005/ A. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori,

- J., Tiittula, L., Alastalo M., Rastas, A. Tienari, J., Vaara, E., Meriläinen, S., Lumme- Sandt, K., Alasuutari, M., Hyvärinen, M.K., Löyttyniemi, V., Valtonen, A. & Nuolijärvi, P. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino Tampere. E-kirja.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005/ B. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J., Tiittula, L., Alastalo M., Rastas, A. Tienari, J., Vaara, E., Meriläinen, S., Lumme- Sandt, K., Alasuutari, M., Hyvärinen, M.K., Löyttyniemi, V., Valtonen, A. & Nuolijärvi, P. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino Tampere. E-kirja.
- Schein, E.H. 1999. Process Consultation Revisited: building the Helping Relationship. Addison-Wesley Cop.
- Suoranta, A. 2009. Halvennettu työ: pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Vastapaino. Gummerrus Kirjapaino Oy Jyväskylä
- Svinhufvud, K. 2015. Gradutakuu. Art House. Helsinki.3.uudistettu ja täydennetty laitos.
- Tanskanen, A. 2012. Huono- osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Unigrafia.
- Tanskanen, A. 2008. Vuokratyö työelämän ääri-ilmionä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Raportteja 14. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. Uudistettu laitos.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf,s.6. (viitattu 20.10.2018)
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> (viitattu 31.10.2018)
- Varhaiskasvatussuunitelman perusteet 2016. Opetushallitus. https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf. (viitattu 21.9.2018)
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Hygieia. Terveiden ja sairaanhoitajan kirjasto. Kirjayhtymä. Helsinki.
- Viitala, R, Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Vähämäki, J. 2003. Kuhnurien kerho: vanhan työn paheista uuden hyveiksi. Tutkijaliitto, Helsinki. 2.painos

Liite 1(3)

SÄHKÖPOSTIViesti HAASTATELTAVILLE

Hei,

ymmärrän päiväkodin johtajien kiireisen arjen, mutta nyt olisi mahdollisuus päästä osallistumaan ajankohtaiseen tutkimukseen ja saada tärkeää asiaa tutkimuksen muodossa esille! Opiskelen kasvatustieteiden maisteriksi Tampereen yliopistolla ja toimin lastentarhanopettajana vakituudessa työsuhteessa Pirkanmaalla. Olen itse työskennellyt vakityöni lisäksi ulkopuolisen rekrytointiyrityksen listoilta sijaisena päiväkodeissa, joten tiedän sekä päiväkodin vakituisten työntekijän että sijaisen roolista sijaisuuksista.

Teen Pro gradu- tutkielmaa aiheesta **"Päiväkodin johtajien ajatuksia ja odotuksia lyhytaikaisista sijaisuuksista päiväkodin työyhteisöissä"**.

Tarkoitukseni on haastatella tutkimukseeni päiväkodin johtajia muutamasta eri kunnasta, joissa toimii Rekrytointi Oy henkilöstöpalveluyritys päiväkotisijaisten rekrytoinnin osalta. Sijaisuuksia päiväkodeissa ja niiden näyttäytymistä päiväkotiyhteisöissä ei ole juurikaan tutkittu, vaikka aihe on hyvin tärkeä varhaiskasvatuksessa.

Tarkoitukseni on haastatella päiväkodin johtajia ja haastattelut nauhoitan tutkimusanalyysia varten. Haastatteluaineisto on vain tutkimuksen tekoa varten, ja pysyy vain minun käytössäni tutkimuksen teon ajan, jonka jälkeen hävitän aineiston. Haastatteluun menisi noin tunnin verran aikaa, ja se voidaan toteuttaa tutkimukseen osallistuvilla haastateltavilla sopivaan aikaan. Tutkimukseen osallistuminen ei vaadi haastattelun lisäksi tutkittavilta muuta. Huolehdin tutkimuseettisesti siitä, että tutkittavat eivät tule erottautumaan tutkimuksestani millään tavalla, ja haen tutkimukseeni haastateltavia myös toisista kunnista, jolloin tutkittavat eivät keskity vain yhteen kuntaan. Nimiä tai paikkakuntia ei tule tutkimukseen näkyville, eikä tutkittavia pysty muullakaan tavalla tutkimuksesta tunnistamaan. Tutkittavalla on myös oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tutkimusprosessin aikana.

Tutkielmani tekemistä ohjaa Tampereen yliopistolla yliopiston lehtori Mari Vuorisalo xxx.xxx@xxx.fi (p.XXX XXX XXXX).

Ilmoitathan mahdollisimman pikaisesti sähköpostilla, mikäli olisit innostunut osallistumaan tutkimukseeni. Haastattelut toteuttaisin jo loppuvuoden aikana, viimeistään alkuvuodesta 2018. Tutkimuslupahakemuksen olen laittamassa vireille tämän viikon aikana:)

Kiitos jo etukäteen!

Elina Erkkilä
xxx.xxx@xxx.fi
p.XXXXXXXXXX

Liite 2(3)
HAASTATTELUN TEEMARUNKO

TAUSTATIEDOT JA ODOTUKSET SIJAISUUKSISTA

haastateltavan koulutustausta /työhistoria? kauanko johtajana? monenko päiväkodin johtajana?

Miten paljon lyhytaikaisia sijaisuuksia on ollut? Kauanko vuokratyöryitys on ollut käytössä?

Miten sijaiset aikaisemmin hankittiin? kuka hankki? Miten toimi? Saatiinko sijaisia? Millaisia?

Miksi siirrettiin vuokratyöryitykselle? Miten käytännössä toimii? Mitä mieltä olet siirrosta?

Millaisia sijaisia odotetaan vuokratyöryityksen tarjoavan? Miksi? Millaiset sijaisuudet ja sijaiset kuormittavat vähiten työyhteisön toimintaa?

Millainen sijainen ei sovellu työhön?

Mitä työ vaatii/ sijaisen osaaminen/ persoona? Onko koulutuksella merkitystä?

Miten työyhteisössä tulisi toimia? Vuorovaikutus- yhteistyötaidot?

TYÖKÄYTÄNTEET

Miten sijaisjärjestelyt toimineet vuokratyöryityksen kautta? Eroaako tilanne aiemmasta?

Onko vastannut odotuksia? Onko saatu sijaisia? Miksi ei?

Millaisia sijaisia saatu? koulutettuja tai päteviä, sopivia? onko annettu palautetta?

Saavatko sijaiset perehdytystä? Kuka perehdyttää?

Miten työyhteisössä on näkynyt, että on sijaisia?

Onko sijaisuudet muuttaneet työkäytäntöjä(rutiinit,toimintatavat,vuorovaikutustilanteet, palaverit, pedagogiikka)? Miksi? miten?

Onko osallistuneet palavereihin? Keskustellaanko toimintatavoista/ tavoitteista?

TYÖNJAKO

Onko sijaisuudet muuttaneet työnjakoa työyhteisössä? Miksi?

Millaisia työtehtäviä tekee/ mitä tehtäviä ei saa? Poikkeavatko muiden työtehtävistä? Miksi?

Lisääntykö vakituisten työ määrä joltain osin? Entä johtajan?

Miten vastuu työstä jakautuu sijaisen ollessa ryhmässä? Miksi?

Kehitettävää/ toimivaa? Onko kerätty palautetta? Onko palautteisiin reagoitu?

Liite 3(3)

ANALYYSI-ESIMERKKI

”..pyritään siihen että sijaiset tekee tätä niin sanottua välivuoroa mutta kyllä joskus voi olla tilanteita että tarvii..ei tietysti ihan äärihuoroja ei tee mutta että on sitten, voi olla siellä missä vähän aamupainotteisemmin tai iltapainotteisemmin.”H3

PELKISTETYT ILMAUKSET: Sijainen pääosin välivuorossa. Ei äärihuoroissa. Lopullinen yläluokka: Sijaisen työnkuva

TEEMA: SIAISET PÄIVÄKODIN TOIMINTAKULTTUURISSA

Haastateltavien sitaateista kootut alaluokat:

- *SIAISEN TUTTUUDEN MERKITYS
- * VAKIHENKILÖSTÖN TUEN MERKITYS
- * UUSI SIAINEN EI ÄÄRIHUOROISSA
- *EI KIRJALLISIA TÖITÄ
- *HOIDOLLISTA TYÖTÄ PÄÄOSIN
- * TURVALLISUUDEN, KOULUTUKSEN JA TUTTUUDEN MERKITYS TYÖTEHTÄVISSÄ
- *TYÖTEHTÄVIEN UUELLEENORGANISOINTI VAKITUISILLA
- *VAKITUISTEN JOUSTAVUUS
- * SIAISEN TYÖ PINNALLISTA ILMAN TUNTEMUSTA LAPSISTA TAI PERHEISTÄ
- * EI PEDAGOGISTA JATKUVUUTTA
- *VAKITUINEN PÄÄVASTUUSSA
- *SUURI VAIHTUVUUS HLÖKUNNASSA YHTEYDESSÄ TYÖHYVINVOINNIN LASKUUN
- *VASTUU VAKITUISILLA KASVAA
- *TUTTUUDEN JA KOULUTUKSEN MERKITYS VASTUUNKANNNOSSA
- *SIAISELLE JAETTAVA VASTUUTA